

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2025-2027



Coordinamento P.I.A.O.: **Direttore Amministrativo dott. Francesco Luongo**

con il contributo di

- **Avv. Claudio Cazzolla RPCT (Dir. U.O.S.A. Burocratico legale e affari generali)**
e **Dott.ssa Morena Fini** per “Rischi corruttivi e trasparenza”,
- **Dott. Michele Albino Di Lorenzo:**
Direttore U.O.C. Area Gestione delle Risorse Umane, Responsabile ff U.O.S. Pianificazione e Controllo per “Performance”, “Organizzazione e Capitale Umano”, “Piano Triennale Fabbisogni di personale” “Pari Opportunità” e “Piano Triennale Lavoro Agile”
- **Incarico di Funzione Anna Beatrice:**
Coordinatrice Direzione Sanitaria nonché Responsabile per la Formazione per “Formazione del personale”

con la collaborazione di

- **Dott.ssa Angelica Miccolis** su Pari Opportunità
- **Dott. Giuseppe Savino** su Bilancio e obiettivi Economico Finanziari
- **Dott. Giuseppe Dalfino** su Produzione Scientifica
- **Incarico di Funzione Raffaele Fortunato** su Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
- **Dott. Tito Massimiliano Gattola** su Performance
- **Dott. Cosimo Sportelli** su Trasparenza
- **Dott. Vito Antonio Galasso** su Lavoro Agile

Verificato da: **Direttore Generale**

Dott. Tommaso Antonio Stallone

Adottato con: **Deliberazione del D.G. n. _____ del _____.01.2025**

Sommario

Premessa	5
Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'amministrazione	7
2.1 Valore pubblico	8
2.2 Performance	11
2.2.1 La performance istituzionale.....	30
2.2.2 La performance organizzativa	32
2.2.2.1 La performance organizzativa dei Dipartimenti	36
2.2.2.2 La performance organizzativa dei Centri di Responsabilità	37
2.2.3 La performance individuale	37
2.2.4 La valutazione del Direttore Generale	37
2.2.5 La valutazione del Personale Sanitario Tecnico-Professionale ed Amministrativo	37
2.2.6 Trasversalità degli obiettivi	38
2.2.7 Collegamento della pianificazione integrata con le politiche di qualità	38
2.2.8 Collegamento della pianificazione integrata con il Budget dell'IRCCS	38
Sezione 3: Rischi corruttivi e trasparenza	42
3.1 Rischi corruttivi e trasparenza.....	42
3.1.1 Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza verso il PIAO 2024-2026.	43
3.1.1.1 Oggetto e riferimenti normativi	43
3.1.1.2 Organizzazione per la prevenzione della corruzione.....	45
3.1.1.2. a Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	45
3.1.1.2. b Struttura di supporto al RPCT.....	46
3.1.1.2. c Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.....	46
3.1.1.3 Gestione del rischio	46
3.1.1.3. a Analisi del contesto	49
3.1.1.3. a1 Contesto esterno.....	49
3.1.1.3. a2 Contesto interno	50
La struttura organizzativa e la sensibilità dell'IRCCS alla prevenzione della corruzione.....	52
La mappatura dei processi	56
3.1.1.3. b Valutazione del rischio	59
3.1.1.3. b1 Identificazione dei rischi	59
3.1.1.3. b2 Analisi dei rischi.....	59
3.1.1.3. b3 Ponderazione dei rischi	60
3.1.1.3. c1 Misure generali	61
A. Misure generali	61
1) Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica.	61
2) Trasferimento del dipendente per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314	61

3) La prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici.	61
4) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.	61
5) Rotazione ordinaria.....	61
6) Rotazione straordinaria.....	61
7) Ulteriori strumenti di natura anticipatoria-preventiva.	61
- Misure sull’accesso/permanenza nell’incarico/carica pubblica	61
- Trasferimento del dipendente per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314	62
- La prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici	62
- Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico	64
- Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio	64
- Rotazione straordinaria.....	64
- Ulteriori strumenti di natura anticipatoria-preventiva.....	65
Misure di deterrenza a prevenzione del rischio corruzione.....	65
a. Trasparenza: rinvio all’apposita sezione del Piano.....	65
b. Codice di comportamento	65
c. Formazione del personale.....	66
d. Rotazione ordinaria del personale	67
e. Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.....	67
f. Il Whistleblowing	70
g. Inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interesse presso la pubblica amministrazione	70
h. Conflitto di interessi nel conferimento di incarichi a consulenti.....	71
i. Il conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici	72
l. Patti di integrità	74
m. Il pantouflage	74
n. Responsabile RASA.....	76
o. Sponsorizzazioni.....	76
p. Sperimentazioni cliniche	76
q. Gestione attività ALPI e Liste di attesa	76
r. Gestione alienazione immobili.....	77
s. Gestione donazioni e comodati d’uso.....	77
t. Referente monitoraggio Opere Pubbliche	77
u. Gestore segnalazioni UIF.....	77
3.1.1.3. c2 Misure specifiche o ulteriori.....	77
Una importante novità è rappresentata dall’aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione, giusta Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, che suggerisce le sotto riportate misure.	78

3.1.1.4. Monitoraggio del PTPCT 2024-2026	78
3.1.1.5. Riesame periodico della funzionalità del sistema	79
3.1.1.6. Trasparenza.....	79
3.1.1.6. a Oggetto e riferimenti normativi	80
3.1.1.6. b Organizzazione per la trasparenza	81
3.1.1.6. c Obiettivi in tema di trasparenza	82
Sezione 4. Organizzazione e capitale umano	84
4.1 Struttura organizzativa.....	84
4.2 Organizzazione del lavoro agile.....	85
4.2.1. Attività Lavoro Agile 2024-2026.....	85
4.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	86
4.3.1 Piano triennale di fabbisogno del personale 2023	87
4.3.2 Riferimenti normativi	89
4.3.3 Analisi consistenza organico del PTFP 2022-2024.....	90
4.4 Formazione del personale.....	91
4.5 Parità di genere - pari opportunità	91
Sezione 5. Monitoraggio	92
Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”:	98
Il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi”:	99
Trasparenza	99
Allegati	99
a) <i>PIAO_2024-2026_a) Obiettivi Direttore Generale 2023</i>	99
b) <i>PIAO_2024-2026_b) Rischi Corruttivi</i>	99
c) <i>PIAO_2024-2026_c) Regolamento Lavoro Agile</i>	99
d) <i>PIAO_2024-2026_d) PTFP-2022-2024</i>	99

Premessa.

Come noto, l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla L. n. 113/2021, dispone che, a decorrere dall'anno 2022, gli strumenti di programmazione non finanziaria confluiscono nel Piano Integrato di Assetto Organizzativo, denominato PIAO, il quale è adottato il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. Il D.L. 9 giugno 2021 n. 80, per come convertito con modificazioni, prevede che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino il sopra citato **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, con lo scopo preciso di dare dimostrazione dello stretto legame tra gli obiettivi strategici e le rispettive azioni attuative, oltre che le risorse umane, strumentali, economico-finanziarie ad esse destinate. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) una programmazione operativa connessa e coerente con quella strategica, con la definizione di obiettivi programmatici e strategici legati alle nuove opportunità definite dal contesto nazionale e internazionale che, sia pure dominati da eventi straordinari di non facile soluzione, offrono numerose occasioni di investimenti, fondamentali per la nostra Regione e per il nostro Istituto, con particolare riferimento alle linee del PNRR che in prosecuzione rispetto a quanto conseguito nel 2024 si riverbera anche nel corso del 2025;
- b) la strategia di investimento nel capitale umano e nello sviluppo organizzativo, nonché gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse umane e della valorizzazione di quelle interne già presenti;
- d) gli strumenti e le fasi per incrementare i livelli di trasparenza delle attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) la mappatura dei processi e l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, in un'ottica di miglioramento continuo;
- f) le strategie poste in essere per assicurare l'inclusione e assicurare le pari opportunità con azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;
- h) l'incremento di Valore Pubblico quale elemento fondante dell'Istituto e trasversale a tutte le azioni sopra menzionate.

Il PIAO ingloba, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo, cui si integrano le prospettive di attuazione per il Lavoro Agile al fine di agevolare il personale nei casi ove richiesto e vantaggioso per l'Istituto;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- le Pari Opportunità con il Piano di equità di Genere
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti e pocanzi elencati, rispetto alle diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il presente PIAO non può essere considerato come mero adempimento formale e burocratico; esso rappresenta, bensì, una sorta di "testo unico" della programmazione, redatto in accordo con il modello di misurazione e valutazione della *performance* dell'IRCCS S. de Bellis di Castellana Grotte (di seguito IRCCS).

Per la sua redazione, il Decreto Ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022 ha approvato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", che definisce il contenuto e le modalità redazionali del Piano integrato di attività e organizzazione cui le pubbliche amministrazioni debbono conformare il proprio PIAO.

Il Piano Triennale della Performance 2025-2027 è qui riportato nelle apposite sezioni per permettere alle strutture sanitarie ed amministrative di avere una ben definita programmazione a inizio 2025 e, di conseguenza, di dare piena attuazione anche nel 2025 alle linee strategiche dell'Istituto. Inoltre, è presente il Piano Triennale per la Formazione, che riporta i contenuti nelle sezioni integrate al presente PIAO 2025-2027.

Il miglioramento degli stili di vita e del benessere, nonché della salute pubblica, principi trasversali agli ambiti istituzionali dell'Istituto (Assistenza, Ricerca, Formazione, Amministrazione) sono le fondamenta dell'intero ciclo di programmazione.

L'Istituto deve essere sempre più inteso quale risorsa strategica posta a presidio e tutela della salute della popolazione regionale e nazionale, nonché leva culturale per lo sviluppo e l'accrescimento del sapere scientifico, al fine di dare ampio significato al concetto di valore pubblico.

È una sfida complessa che la *Governance*, i medici, i ricercatori, gli operatori tutti dell'Istituto accettano nella certezza di essere parte fondamentale per il miglioramento della qualità della vita delle persone.

La Direzione Strategica

Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'amministrazione

Amministrazione pubblica	IRCCS S. de Bellis
Indirizzo	Via Turi n. 27 - Castellana Grotte (Bari)
Domicilio Digitale PEC	dirgenerale.debellis@pec.rupar.puglia.it Comitato di Indirizzo e Verifica: civ.debellis@pec.rupar.puglia.it Collegio Sindacale: collegiosindacale.debellis@pec.rupar.puglia.it Direzione Generale dirgenerale.debellis@pec.rupar.puglia.it Direzione Sanitaria dirtsanitario.debellis@pec.rupar.puglia.it Direzione Scientifica dircscientifico.debellis@pec.rupar.puglia.it Direzione Amministrativa diramministrativo.debellis@pec.rupar.puglia.it Resp. Prevenzione Corruzione anticorruzione.debellis@pec.rupar.puglia.it Resp. per la Trasparenza trasparenza.debellis@pec.rupar.puglia.it Ufficio Burocratico Legale ufficiogleale.debellis@pec.rupar.puglia.it Affari Generali dirgenerale.debellis@pec.rupar.puglia.it Area del Personale risorseumane.debellis@pec.rupar.puglia.it Area Patrimonio provveditore.debellis@pec.rupar.puglia.it Area Servizi Tecnici servizitecnici.debellis@pec.rupar.puglia.it Area Risorse Finanziarie Contabilita.debellis@pec.rupar.puglia.it Ufficio SDO ufficiosdo.debellis@pec.rupar.puglia.it Ufficio Formazione formazione.debellis@pec.rupar.puglia.it Ufficio Concorsi ufficioconcorsi.debellis@pec.rupar.puglia.it Fatture Area Risorse Finanziarie fatturapa.debellis@pec.rupar.puglia.it Servizio Prevenzione Protezione spp.debellis@pec.rupar.puglia.it
P.IVA	00565330727 C.F. 00565330727
Sito web	https://www.sanita.puglia.it/web/debellis/

Con decreto interministeriale del 31 marzo 1982, rispetto all'allora Ente Ospedaliero "Vincenzo dell'Erba" di Castellana Grotte, è stato riconosciuto quale Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico specializzato in Gastroenterologia (persona giuridica di diritto pubblico). Si fissava che l'Ente era in possesso dei "requisiti strutturali necessari allo svolgimento dell'attività bio-medica-clinica, ivi comprese le attività di diagnosi e cura a queste finalizzate" e che avesse, quindi, le potenzialità di svolgere in maniera consistente e continua l'attività di ricerca conforme ai fini e agli obiettivi del Servizio Sanitario Nazionale.

Successivamente, con decreto del Ministro della Sanità del 15 gennaio 1985, l'Istituto assunse la nuova e attuale denominazione "Saverio de Bellis", riconoscendo e mantenendo viva la memoria di chi donò al Comune di Castellana Grotte, nel 1913, la sede originaria del complesso ospedaliero. Il benefattore e filantropo Saverio De Bellis, nella vita pioniere dell'Industria e Cavaliere del Lavoro, aveva disposto nell'atto di donazione che l'intero stabile dovesse portare in eterno il nome di "Ricovero Saverio de Bellis".

Prima del riconoscimento ministeriale del 31 marzo 1982 come Istituto di Carattere Scientifico, nel 1978 l'allora Ente Ospedaliero di zona aveva vissuto un passaggio molto importante con la nuova classificazione in Ente Ospedaliero Provinciale Specializzato in Gastroenterologia, decretata con atto del Presidente della Regione Puglia.

Con il riconoscimento del carattere scientifico dell'Istituto, si avviò una nuova fase di crescita e sviluppo con il potenziamento di reparti e servizi, con nuovi laboratori per la ricerca scientifica bio-medica, con la dotazione di attrezzature all'avanguardia, con l'ampliamento del numero dei ricercatori.

L'IRCCS de Bellis, per il triennio 2025-2027, ha inteso redigere il presente Piano col fine di armonizzare le pianificazioni relative agli ambiti elencati in premessa, per dare coerenza alle strategie, agli obiettivi, agli indicatori, alle azioni ed alle attività da porre in essere per i contesti trattati nel PIAO in modo più sincronizzato possibile. Nell'ottica presentata dal PNA 2022, aggiornato nel 2024, l'evoluzione dell'integrazione, che rileva più ambiti diversi, richiede programmazione e visione di insieme che questo Istituto ha intenzione di cogliere come opportunità per una crescita omogenea dei vari ambiti rappresentati in questo Piano, con la coscienza di quanto sia importante attuare i principi della Anticorruzione e della Trasparenza alla realtà amministrativa quotidiana.

Nel post pandemia l'IRCCS ha ripreso ad operare nella normalità, potendo raccogliere i frutti degli investimenti fatti a diverso titolo nel corso del periodo emergenziale, conseguendo risultanze tecnico operative nell'ambito della Chirurgia Generale e Bariatrica oltreché nella Medicina per l'IBD e per il trattamento ambulatoriale dei pazienti richiedenti percorsi idonei per la corretta impostazione nutrizionale col fine di contenere gli effetti delle patologie concomitanti.

Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Ad ulteriore specifica rispetto a quanto dichiarato di seguito in termini di performance 2025-2027, il presente PIAO è strettamente connesso con la pianificazione strategica dell'IRCCS, da cui derivano gli obiettivi e le linee di sviluppo richieste al momento della nomina del Direttore Generale (DG) con DPGR n. 33 Bollettino Ufficiale della Regione Puglia - n. 19 del 17.02.2022 e gli obiettivi assegnati da parte dell'organo di indirizzo politico CIV allo stesso DG.

Con la definizione degli obiettivi strategici, l'IRCCS ha focalizzato una serie di azioni operative correlate alla *vision*, tenendo conto del contesto spazio-temporale di riferimento sia in termini di opportunità che di vincoli, considerati però sempre come "elementi agibili". Il fine vuole "creare uno spazio d'azione" dove le strutture e le persone dell'Istituto, afferenti alla sfera sanitaria in particolare ma non solo, riescano a valorizzare le proprie competenze, risorse e progettualità, finalizzandole al perseguimento di obiettivi comuni. Gli orientamenti Strategici sono una prerogativa cardine per l'IRCCS al fine di descrivere gli obiettivi di sviluppo dell'IRCCS e le risorse che si intendono impiegare e sulle quali investire per realizzarli, rappresentando un punto di riferimento ampio dove collocare le azioni e le decisioni quotidiane di breve periodo, oltre che lo strumento per condividere gli aggiornamenti sull'avanzamento dei progressi della struttura rispetto agli stakeholders di riferimento, esterni ed interni.

Agli orientamenti Strategici è affidato il compito di disegnare e preordinare il futuro dell'IRCCS delineando il posizionamento a cui si ambisce e il Valore Pubblico che si intende mantenere e migliorare. Nelle linee strategiche definite sopra, il Presidente di Giunta Regionale, demandando al Comitato di Indirizzo e Verifica (CIV), quale organo di indirizzo politico, le indicazioni di quanto richiesto alla gestione e che porteranno ad aumentare il benessere reale dei portatori di interesse dell'IRCCS, tenendo in debita considerazione la sostenibilità dell'azione. Il collegamento degli obiettivi di indirizzo agli obiettivi generali e specifici assegnati alle varie strutture dell'IRCCS con quanto definito con opportuni provvedimenti derivanti dalle prossime contrattazioni del Budget, assicura che le azioni previste consentano di dare dimostrazione, nel PIAO, dell'analisi costi-benefici, dell'analisi degli scostamenti, di tutte le eventuali correzioni da adottare nelle logiche del ciclo della performance per il miglioramento dei servizi resi agli stakeholders, creando un forte collegamento tra le performance e la creazione di Valore Pubblico. Tra gli obiettivi del PIAO trovano spazio anche quelli legati ad azioni per migliorare la crescita richiesta dalla Sanità Digitale per l'accessibilità fisica (ampliando l'offerta degli abbattimenti delle liste per contenere le liste di attesa, per la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, in particolare, nel triennio in esame e la revisione delle procedure per individuare i processi da reingegnerizzare e semplificare).

Relativamente all'accessibilità fisica e digitale, questo Ente, in quanto Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico, offre ai cittadini le attenzioni di accoglienza fisica all'accesso per facilitare l'ottenimento delle prestazioni sanitarie richieste, con personale nella Hall impiegato per dare indicazioni e spiegazioni di merito. Il Valore Pubblico, in tal senso viene espresso nel senso dell'accoglienza, determinando l'attenzione ai bisogni del paziente che si rivolge all'Istituto, sia in termini di informazioni che di prenotazione e registrazione delle prestazioni. Già da diversi anni i servizi del Centro Unico di Prenotazione (C.U.P.) hanno potuto offrire all'utenza la prenotazione delle attività sanitarie tramite *totem* digitali di prenotazione, come anche gli sportelli ticket che sono stati opportunamente dimensionati rispetto all'affluenza, consentendo la regolarizzazione delle impegnative senza dover attendere tempi troppo lunghi, diluendo i congestionamenti dovuti alla cospicua presenza di persone in attesa. Per i portatori di handicap sono disponibili ausili specifici (carrozzelle e l'accompagnamento da parte del personale interno responsabilizzato in tal senso ad offrire supporto) con le attenzioni ai parcheggi dedicati per agevolare l'entrata nella struttura ospedaliera.

L'accessibilità dal punto di vista digitale è argomentata attraverso il sito istituzionale che è direttamente gestito dalle società *in-house* della Regione Puglia InnovaPuglia, mentre relativamente ai contenuti il Responsabile della Pubblicazione è un dipendente interno che svolge le attività di aggiornamento delle informazioni ivi pubblicate nelle varie sezioni dell'Albo Pretorio on-line e nella sezione "Amministrazione Trasparente" (tra le sezioni più importanti come anche la carta dei servizi e le FAQ).

Negli obiettivi di performance, già dal 2022, si è avviato un processo di adeguamento dell'Istituto alle indicazioni normative riguardanti l'argomento della Digitalizzazione. Sono presenti opportune sensibilizzazioni al miglioramento dell'aspetto della Digitalizzazione che di riflesso hanno ricadute a riguardo del Valore Pubblico, al fine di raggiungere quanto prima i migliori livelli di soddisfazione dell'utenza. Il 2025 vedrà una ulteriore intensificazione sul tema della Digitalizzazione, in armonizzazione alle indicazioni indicare nella DGR N.1558 del 13/11/2023 avente oggetto *Definizione*

e assegnazione degli obiettivi economico-gestionali, di salute e di funzionamento dei servizi ai Direttori Generali delle Aziende Sanitarie Locali e Aziende Ospedaliere-Universitarie del S.S.R. biennio 2023 -2024, che ha avviato il processo di responsabilizzazione del SSR agli obiettivi richiesti a livello di Dipartimento per la Promozione della Salute e del Benessere Animale della regione Puglia.

Per i cittadini ultrasessantacinquenni è disponibile un servizio informazioni con personale dedicato a dare risposte a tutte le esigenze rappresentate dall'utenza.

Il valore pubblico ad ogni buon conto non deve prescindere dall'incremento di produttività che l'Istituto prevede in concreto di conseguire su valutazioni basate su una specifica analisi epidemiologica fatta sulla Sanità nel territorio dove l'IRCCS insiste. Pertanto, un bacino regionale ed extraregionale in cui l'offerta risulta carente, nel campo di specializzazione dell'IRCCS, è un obiettivo focale concretamente acquisito che di fatto vede un incremento del numero di pazienti che potranno beneficiare di una qualità di cura orientato all'eccellenza.

Il potenziamento della Chirurgia Oncologica perseguito e conseguito a fine 2022, essendo l'IRCCS centro di eccellenza di livello nazionale, rileva un incremento delle prestazioni chirurgiche che ha giovato, già a partire dal 2023 e mantenendo gli stessi standard elevati nel 2024, ai risultati della produzione, che come sopra esplicitato significa maggior numero di pazienti trattati dall'IRCCS. A tanto si aggiunge la netta ascesa nel 2024 rispetto ai numeri della Chirurgia Bariatrica per obesi.

Per il raggiungimento delle prospettive riportate, importante strumento sono i finanziamenti che l'Istituto ha conseguito con la partecipazione ai bandi PNRR, che ha visto l'importante risvolto di rendere effettive le progettualità grazie al sostegno finanziario per realizzarle. Uno per tutti è l'acquisto del robot da Vinci, resosi pienamente operativo nel corso del 2024, e punto di forza e di lustro del nostro Istituto in quanto consente di intervenire chirurgicamente sui pazienti con la minima invasività e massima precisione. Tale innesto tecnologico nelle nostre sale operatorie potrà dare maggiore impulso per trattare le problematiche di patologie gastroenterologiche ed avere maggiore qualità nelle esecuzioni chirurgiche.

Altro dettaglio di valore pubblico considerato nella trattazione della performance è la strategia, convertita in obiettivo nel presente PIAO, il tema dell'efficientamento energetico. Tale obbligo di ottimizzare i consumi e quindi i costi è un chiaro orientamento imposto dalla circolare n.2/2022 che assume grande importanza, dettata dal momento storico internazionale, con l'invito per le amministrazioni locali e centrali a inserire il risparmio energetico tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, che questa amministrazione ha recepito.

L'informatizzazione del Protocollo da parte dell'apparato Amministrativo rappresenta un importante obiettivo che l'Amministrazione ha messo in atto e che già ha già consentito nel 2024, rispetto al passato, di realizzare quelle azioni utili a migliorare l'azione di prevenzione della corruzione, prefiggendosi di raggiungere e rendere quanto più snello, lineare, standardizzato ed efficiente il work flow di tutti i processi, con meccanismi di massima trasparenza e tracciabilità.

L'informatizzazione centralizzata dei dati rivenienti dai vari sistemi informativi in dotazione all'Istituto dai vari sottosistemi (personale, contabilità generale e analitica, sistema regionali SSN dei ricoveri, produzione SSN specialistica ambulatoriale, ecc.) con tecnologie in grado di uniformare i metadati rendendoli celermente disponibili, ha consentito l'avvio di un processo di rendicontazione con reportistica di grande ausilio alla Direzione Strategica. L'ampliamento di informazioni rilevate dal sistema *Qlik cloud* ha orientato l'Istituto verso la prospettiva di immediata disponibilità delle informazioni, che per il 2025 consentirà ai direttori e responsabili delle varie Unità Operative aziendali, di disporre di un utilissimo strumento di monitoraggio degli andamenti della performance organizzativa. Risultato non poca rilevanza in termini di Valore Pubblico rispetto ai principi di efficienza efficacia ed economicità.

Le attese sopra descritte sono la prerogativa principale su cui poggiare le performance attese per il 2025 e conseguenti obiettivi, oltre a quanto ne scaturirà di riflesso in termini di produzione ambulatoriale specialistica in conseguenza alle prospettive di crescita in termini di soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La prerogativa di conseguire i contenuti di Valore Pubblico, sopra descritti in forma sintetizzata, è meglio dettagliata nella sezione della Performance, secondo quanto definito nel presente PIAO all'allegato *PIAO_2025-2027_a) Obiettivi Direttore Generale* contenente il dettaglio del valore pubblico in termini di performance, ovvero gli obiettivi affidati al Direttore Generale per il 2025.

In accordo con le prospettive date dalle linee guida definite dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, due aspetti si aggiungono per tutelare il Valore Pubblico dell'IRCCS de Bellis:

- identificare nuove misure di contrasto atte a contrastare la corruzione;
- implementare obiettivi strategici riguardanti la trasparenza quali:

Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
Promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)
Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"
Digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio
Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'Ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)
Promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (come partecipare a Reti di RPCT in ambito territoriale)
Consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione dei contenuti della Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO integrato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente
Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale

2.2 Performance

L'amministrazione in cifre

Contesto territoriale

Il principale, ma non unico, contesto territoriale di riferimento per l'IRCCS è la città Metropolitana di Bari, nell'ambito della Regione Puglia, i cui bacini di utenza hanno le distribuzioni rappresentate nelle seguenti tabelle con distribuzione della popolazione per fasce di età, anno 2024 (Fonte: ISTAT):

Indicatore demografico

Rilevazione al	01 gennaio 2024					
Territorio	Puglia			Città metropolitana di Bari		
Fasce di età	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
da 0 a 3 anni	54.470	51.027	105.497	17.585	16.631	34.216
da 12 a 15 anni	76.858	72.554	149.412	23.866	22.682	46.548
da 16 a 19 anni	82.237	76.796	159.033	25.251	23.690	48.941
da 20 a 23 anni	85.668	80.495	166.163	26.419	24.876	51.295
da 24 a 27 anni	86.439	78.925	165.364	26.892	25.082	51.974
da 28 a 31 anni	85.071	79.967	165.038	26.723	25.864	52.587
da 32 a 35 anni	87.861	85.066	172.927	28.171	27.487	55.658
da 36 a 39 anni	89.015	88.163	177.178	28.323	28.328	56.651
da 4 a 7 anni	61.445	57.791	119.236	19.998	18.736	38.734
da 40 a 43 anni	95.441	97.283	192.724	30.122	31.201	61.323
da 44 a 47 anni	110.514	112.156	222.670	34.450	35.138	69.588
da 48 a 51 anni	118.968	122.820	241.788	37.615	39.308	76.923
da 52 a 55 anni	118.787	124.847	243.634	37.505	39.347	76.852
da 56 a 59 anni	121.936	129.847	251.783	38.931	41.190	80.121
da 60 a 63 anni	109.381	118.556	227.937	34.602	37.325	71.927
da 64 a 67 anni	96.828	107.646	204.474	30.521	33.881	64.402
da 68 a 71 anni	86.731	97.579	184.310	26.968	30.231	57.199
da 72 a 75 anni	83.637	96.070	179.707	25.803	29.134	54.937
da 76 a 79 anni	67.044	81.341	148.385	20.646	24.782	45.428
da 8 a 11 anni	68.857	64.867	133.724	21.784	20.468	42.252
da 80 a 83 anni	48.854	63.829	112.683	14.838	19.054	33.892
da 84 a 87 anni	35.046	52.116	87.162	10.573	15.285	25.858
da 88 a 91 anni	18.236	32.165	50.401	5.760	9.598	15.358
da 92 a 95 anni	6.791	15.415	22.206	2.140	4.606	6.746
da 96 a 99 anni	1.532	4.479	6.011	507	1.369	1.876
da 100 anni e più	239	975	1.214	76	320	396
TOTALE	1.897.886	1.992.775	3.890.661	596.069	625.613	1.221.682

Fonte ISTAT: Popolazione residente per sesso e età

L'IRCCS è riferimento per il ricovero e la cura delle patologie di propria pertinenza anche per le altre province pugliesi, considerato che il bacino abbraccia il sud est barese coprendo gran parte del brindisino e del tarantino, fino a sconfinare nella fascia jonico - lucana, penetrando anche la regione dell'alta Calabria dato che questi territori appaiono, dall'analisi epidemiologica, a tutt'oggi privi di offerte assistenziali specifiche. Al riguardo, la richiesta del CIV, già a partire dal 2022, è stata di orientare maggior attenzione nella diffusione di informazione alle regioni limitrofe sull'offerta di salute dell'Istituto rispetto a particolari prestazioni sanitarie. Tale circostanza è certamente un fattore motivante ad ospitare pazienti non appartenenti al territorio regionale.

Nella tabella che segue sono riportati i dati della distribuzione dei ricoveri ordinari relativi all'anno 2024 indicanti i primi 20 DRG trattati dall'IRCCS che hanno il maggior impatto numerico a livello complessivo regionale, operando un confronto del numero dei casi provenienti da tutte le aziende della Regione Puglia. Inoltre, i casi dell'IRCCS sono divisi tra pazienti residenti in Puglia e pazienti provenienti da altre regioni, al fine di mostrare l'attrattività extra-regionale dell'Istituto, la cui rilevazione effettuata a gennaio è in fase di definizione per la chiusura delle schede di dimissione ospedaliera, consentendo una fotografia non conclusiva del dato, ma nel rispetto della redazione al 31 gennaio di questa sezione relativa al valore pubblico legato alla performance. Il periodo di rilevazione riguarda i mesi da gennaio a ottobre, scelta resasi necessaria visto che il sistema DISAR-Edotto, alla data di raccolta di queste informazioni, si limita a tale periodo. L'analisi della tabella mostra come l'IRCCS de Bellis sia in grado, nonostante le piccole dimensioni, di trattare una grande percentuale delle patologie gastrointestinali, chirurgiche e non, all'interno della Regione.

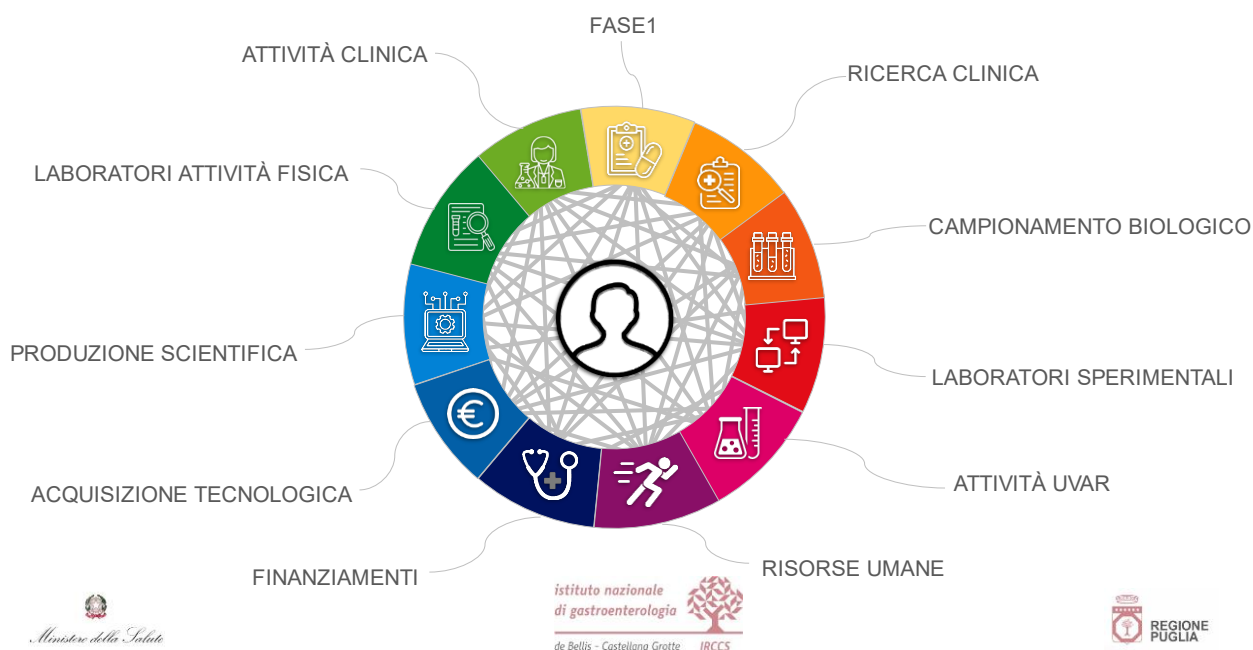
DRG	Descrizione	N° ricoveri ordinari (rilevazione al 10 gennaio 2025)													Tot IRCCS Oncol. BA	Tot Puglia	% IRCCS su Puglia
		Extra-reg. IRCCS	Intra-reg. IRCCS	Tot IRCCS	Tot AO Osp. Riuniti FG	Tot AO Polic. BA	Tot ASL BA	Tot ASL BR	Tot ASL BT	Tot ASL FG	Tot ASL LE	Tot ASL TA	Tot IRCCS Oncol. BA				
155	INTERV. SU ESOFAGO, STOMACO E DUODENO, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	3	77	80	15	20	109	10	7	50	74	23	2	390	20,5%		
173	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO DIGERENTE, SENZA CC	8	180	188	47	28	141	93	43	124	184	90	10	948	19,8%		
179	MALATTIE INFIAMMATORIE DELL'INTESTINO	9	185	194	61	133	83	28	36	311	139	74	1	1.060	18,3%		
199	PROCEDURE DIAGNOSTICHE EPATOBILIARI PER NEOPLASIE MALIGNI		21	21	4	14	17		1	7	43	7	2	116	18,1%		
191	INTERV. SU PANCREAS, FEGATO E DI SHUNT CON CC		60	60	10	44	74	2	4	52	73	16	6	341	17,6%		
192	INTERV. SU PANCREAS, FEGATO E DI SHUNT SENZA CC	1	57	58	10	34	133	5	3	21	77	13	2	356	16,3%		
570	INTERV. MAG. SU INTESTINO CRASSO E TENUE CON CC SENZA DIAG. G. MAG.	6	116	122	55	49	105	49	57	122	198	80	31	868	14,1%		
568	INTERV. SU ESOFAGO, STOMACO E DUODENO, ETA' 17 ANNI CON CC SENZA DIAG. G. MAG.	2	35	37	10	28	22	7	17	75	47	15	7	265	14,0%		
293	ALTRI INTERV. PER MALATTIE ENDOCRINE, NUTRIZIONALI E METABOLICHE SENZA CC		3	3	1	4	8		1	2		2	1	22	13,6%		
206	MALATTIE DEL FEGATO ECCETTO NEOPLASIE MALIGNI, CIRROSI, EPATITE ALCOLICA, SENZA CC	5	54	59	21	42	68	18	35	98	67	53	2	463	12,7%		
149	INTERV. MAG. SU INTESTINO CRASSO E TENUE, SENZA CC	8	280	288	132	153	499	115	115	137	690	207	31	2.367	12,2%		
171	ALTRI INTERV. SULL'APPARATO DIGERENTE, SENZA CC	2	25	27	15	34	47	11	15	10	79	14	3	255	10,6%		
203	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO EPATOBILIARE O DEL PANCREAS	8	219	227	102	143	526	124	62	349	398	203	82	2.216	10,2%		
153	INTERV. MONORI SU INTESTINO CRASSO E TENUE, SENZA CC		6	6	4	7	12	4	3	6	14	3		59	10,2%		
172	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO DIGERENTE, CON CC	6	162	168	145	82	182	58	71	615	224	141	25	1.711	9,8%		
200	PROCEDURE DIAGNOSTICHE EPATOBILIARI NON PER NEOPLASIE MALIGNI		11	11	3	51	10	2	3	5	22	5	1	113	9,7%		
194	INTERV. SULLE VIE BILIARI, ECCETTO COLECISTECTOMIA SOLATA CON O SENZA ESPLORAZIONE DEL DOTTO BILIARE COMUNE SENZA CC		10	10	2	4	44	6	3	13	31	5		118	8,5%		
208	MALATTIE DELLE VIE BILIARI, SENZA CC	5	82	87	44	85	325	69	65	65	251	150		1.141	7,6%		
147	RESEZIONE RETTALE, SENZA CC		20	20	12	3	148	6	16	26	31	14	2	278	7,2%		
565	DIAG. RELATIVE ALL'APPARATO RESPIRATORIO CON RESPIRAZIONE ASSISTITA >= 96 ORE	1	80	81	39	151	237	42	51	98	169	269		1.137	7,1%		

La ricerca scientifica

L’Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia “Saverio de Bellis” opera quale soggetto pubblico del Sistema Sanitario Nazionale riconosciuto dal Ministero della Salute in conformità al quadro normativo di riferimento per gli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico, come definito dal Decreto Legislativo 288/2003, che ne disciplina il duplice mandato: garantire l’eccellenza nell’assistenza sanitaria e promuovere la ricerca scientifica finalizzata all’innovazione diagnostica, terapeutica ed organizzativa.

Le attività di ricerca dell’Istituto trovano fondamento anche nella più recente Legge 200/2021, che consolida il ruolo degli IRCCS come attori strategici per il progresso della ricerca biomedica e traslazionale, sottolineando l’importanza dell’integrazione tra ricerca, assistenza e trasferimento tecnologico. Inoltre, l’IRCCS “Saverio de Bellis” si allinea agli obiettivi del Piano Nazionale della Ricerca Sanitaria (PNRS) e rispetta le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 in materia di trasparenza, accountability e performance organizzativa.

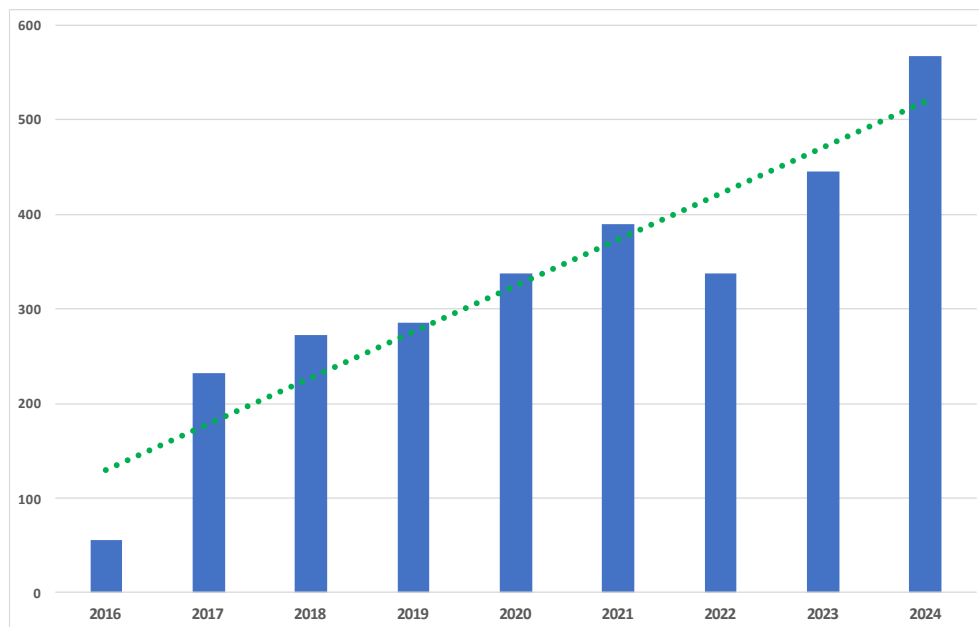
Modello di organizzazione circolare della Ricerca Scientifica



LA PRODUZIONE SCIENTIFICA

Il Ministero della Salute, per valutare annualmente la performance degli IRCCS, utilizza come criterio fondamentale il valore di Impact Factor Normalizzato (IFN), un parametro correlato alla produttività scientifica. Questo parametro, insieme ad altri due indicatori bibliometrici, sempre riferiti alle pubblicazioni dell’Istituto (“Field Weight Citation” e “% International and National Collaboration”), costituisce il cosiddetto “benchmarking internazionale” e ha un peso pari al 50% nella distribuzione annuale delle risorse che il Ministero della Salute stanziava per l’attività di Ricerca Corrente in favore degli IRCCS nazionali, oltre ad essere fondamentale nella valutazione che ogni due anni il Ministero compie per la conferma del carattere scientifico degli stessi IRCCS, così come definito dalla già citata Legge 200/2021.

Il valore di IFN dell'Ente nel 2024 ha registrato un ulteriore sensibile aumento rispetto all'anno precedente, attestandosi sopra il tetto dei 500 punti richiesto dalla normativa, come evidenziato nel grafico seguente (dato provvisorio, in attesa di certificazione da parte del Ministero della Salute):

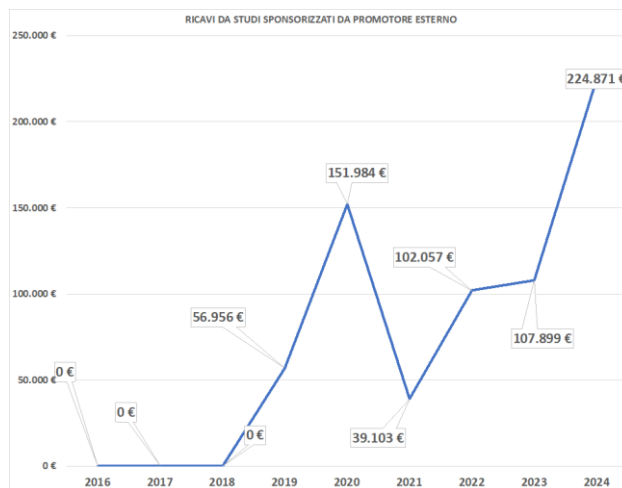
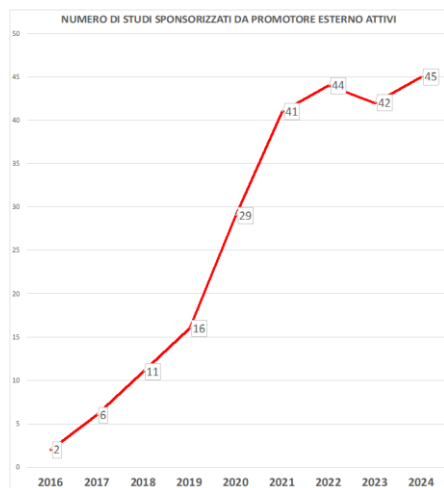


Le pubblicazioni presentate al Ministero della Salute sono complessivamente 107, tutte pubblicate su riviste internazionali impattate.

LE SPERIMENTAZIONI CLINICHE

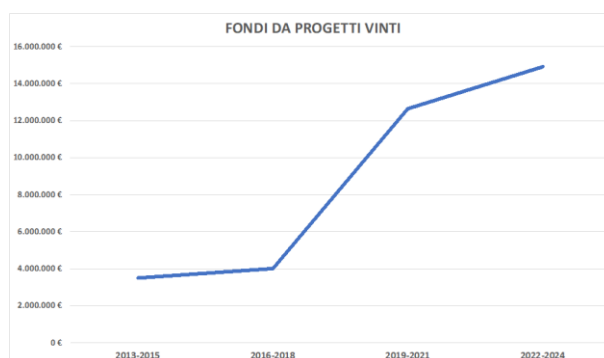
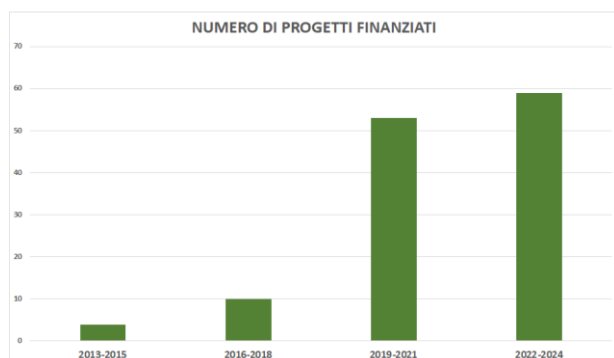
Per quel che riguarda le sperimentazioni cliniche, continua il processo di miglioramento delle performance, attestato da un progressivo aumento sia del loro numero, sia dei relativi ricavi da promotore esterno, come rappresentato nei grafici seguenti.

Questo risultato riflette l'impegno costante dell'Ente nel promuovere una ricerca clinica di elevata qualità, grazie alla consolidata reputazione scientifica, all'efficienza gestionale e alla capacità di soddisfare le esigenze dei promotori esterni. Inoltre, il trend positivo testimonia un rafforzamento delle collaborazioni con partner esterni e un aumento della fiducia nei confronti delle strutture coinvolte, con ricadute significative sul piano economico ma soprattutto sulla produzione scientifica. L'Ente crede fortemente, infatti, che attraverso il miglioramento dell'attività sulle sperimentazioni cliniche si possa influire positivamente sulla performance assistenziale globalmente intesa, riducendo i costi a carico del Sistema Sanitario Nazionale, come peraltro dimostrato da diverse pubblicazioni scientifiche realizzate dall'Unità di Ricerca Clinica dell'Ente.



PROGETTI DI RICERCA

Nel 2024, l'IRCCS "Saverio de Bellis" ha registrato un ulteriore aumento sia nel numero di progetti di ricerca competitivi vinti sia nei relativi fondi di finanziamento ottenuti, consolidando la progressiva e costante crescita già raggiunta negli anni precedenti. Questo risultato, frutto dell'elevata qualità delle proposte progettuali e della competenza del personale di ricerca, testimonia il costante impegno dell'Istituto nel promuovere l'innovazione e nel consolidare il proprio ruolo di eccellenza a livello nazionale e internazionale. L'incremento dei finanziamenti rappresenta non solo un riconoscimento del valore delle attività di ricerca, ma anche un'opportunità per rafforzare ulteriormente le infrastrutture, ampliare le collaborazioni con enti e istituzioni di prestigio e sviluppare progetti all'avanguardia con un impatto diretto sulla salute del cittadino.



PORTFOLIO BREVETTI

Il portfolio brevetti dell'IRCCS "Saverio De Bellis" riflette l'impegno e l'investimento effettuato dall'Istituto sulla Valorizzazione della Ricerca, con la ferma convinzione che le attività che promuovono lo sviluppo dei risultati della ricerca sul territorio portino sviluppi positivi diretti per l'Ecosistema in cui l'IRCCS stesso è calato. Negli ultimi anni, il numero di brevetti registrati è in costante aumento, a conferma della qualità e della rilevanza delle attività di ricerca svolte, che mirano a trasformare i risultati scientifici in soluzioni pratiche per migliorare la salute e il benessere della popolazione.

domanda n.	descrizione	inventore	ANNO DEPOSITO	PCT	STATO
NESSUN BREVETTO DEPOSITATO FINO AL 2018					
102018000002269	METODO PER RILEVARE LA DIMINUIZIONE DELLA STAMINALITÀ IN CELLULE DI CARCINOMA EPATOCELLULARE PER MEZZO DI UN INDICATORE SPECIFICO DI STAMINALITÀ E USO DI DETTO INDICATORE PER IL TRATTAMENTO DELLA PERSISTENZA DELLE CELLULE STAMINALI NEL CARCINOMA EPATOCELLULARE	Gianluigi Giannelli	2018	NO	
102018000007954	COMPOSIZIONE FARMACEUTICA COMPRENDENTE COME INGREDIENTE ATTIVO IL MIR-369-3P PER IL TRATTAMENTO DELLE PATOLOGIE INFIAMMATORIE CRONICHE	Grazia Serino	2018	Internazionale	
102020000030767	METODO PER SVILUPPARE UN ALGORITMO DI MACHINE LEARNING ADDESTRATO SU DATI DI SOGGETTI A CONDIZIONE DI NAFLD NOTA E SUO IMPIEGO PER SUPPORTARE LE DIAGNOSI DI NAFLD MEDIANTE APPLICAZIONE WEB	Paolo Sorino Alberto Osella	2020	NO	
102020000022636	TERAPIA DI COMBINAZIONE DI SORAFENIB E/O REGORAFENIB CON LA PROTEINA RICOMBINANTE UMANA PROTEOGLICANO-4 PER IL TRATTAMENTO DELL'EPATOCARCINOMA	Francesco Dituri Gianluigi Giannelli	2020	NO	
102022000021138	FORMULATI FARMACEUTICI CON ATTIVITÀ INIBENTE LE METILTRASFERASI ISTONICHE PER IL TRATTAMENTO DI PATOLOGIE NEOPLASTICHE	Del Rio Alberto Simone Cristiano	2022	Internazionale	
102022000001298	MIRNA O COMBINAZIONE DI PIÙ MIRNA PER USO COME MEDICAMENTO	Grazia Serino	2022	NO	
102023000004644	DISPOSITIVO MEDICO PER FISTOLE ANALE	Fabio Marino	2023	NO	In valutazione
102024000021530	POLIFOSFATO INORGANICO COME NUOVO BIOMARCATORE FECALE PER LA DIAGNOSI PRECOCE DEL CARCINOMA COLON-RETTALE	Gianluigi Giannelli Roberto Negro Valentina Arrè	2024	NO	In valutazione
102024000029760	DERIVATI N-[1-ADAMANTIL]BENZAMIDICI PER IL TRATTAMENTO DEL CARCINOMA GASTRICO (co-sharing con Università di Bari)	Abate C, Colabufo NA, Contino M, D'alessandro R, Giannelli G, Lotesoriere C, Schirizzi A, Stefanachi A	2024	NO	In valutazione

APERTURA AL TERRITORIO ED EMPOWERMENT DEL CITTADINO

L'IRCCS "Saverio de Bellis" conferma il suo costante impegno nella dematerializzazione delle mura dell'Istituto, promuovendo l'apertura al territorio, consolidando, pertanto, il legame con la comunità e ponendosi come punto di riferimento per la salute e il benessere dei cittadini. Attraverso una vasta gamma di iniziative, come campagne di prevenzione, programmi educativi, incontri informativi e screening gratuiti, l'Istituto mira a sensibilizzare la popolazione su temi cruciali legati alla salute e alla prevenzione delle malattie gastrointestinali. Al centro di questa missione c'è l'obiettivo di favorire l'empowerment del cittadino, offrendo strumenti pratici e conoscenze fondamentali per aumentare la consapevolezza e stimolare l'adozione di comportamenti sani e responsabili.

L'approccio dell'IRCCS non si limita, pertanto, alla dimensione scientifica e clinica, ma abbraccia un concetto più ampio di salute, che include l'ascolto delle esigenze della popolazione, il miglioramento della qualità della vita e il coinvolgimento diretto dei cittadini nei percorsi di cura e prevenzione. Questo dialogo continuo con il territorio rappresenta una delle priorità dell'Istituto, che punta a costruire un modello di sanità innovativo, inclusivo e orientato alla persona.

Si riportano, di seguito, alcune delle iniziative promosse dall'Istituto nell'ultimo periodo. Tra di esse risulta importante citarne almeno due:

- CamminiAMO per LA SALUTE,

All'IRCCS "Saverio de Bellis" crediamo fortemente nell'importanza dell'attività fisica quale determinante di un corretto stato di salute. Per questo, ormai da tempo è stato avviato un filone di ricerca specifico sull'attività fisica, grazie anche al supporto di figure professionali di riferimento – i chinesiologi – che quotidianamente svolgono attività di ricerca studiando l'influenza dell'attività fisica in progetti su steatosi epatica, malattie metaboliche, etc.

In questa ottica, con l'obiettivo di comunicare alla cittadinanza l'importanza di un corretto stile di vita, promosso anche attraverso un'adeguata attività fisica, l'Istituto organizza annualmente un evento specifico, una camminata salutistica intitolata "CamminiAMO per la Salute", giunta alla sua sesta edizione, con una partecipazione di circa 1600 cittadini.

L'IRCCS castellanese, ancora una volta, rinsalda così il proprio patto con il territorio all'insegna dell'attività fisica, dell'alimentazione e dell'ambiente.



- Notte Europea dei Ricercatori

La "Notte dei Ricercatori" è un'iniziativa della Commissione Europea, avviata nel 2005, per sensibilizzare l'opinione pubblica su ricerca e innovazione attraverso eventi diffusi in tutta Europa. L'obiettivo è quello di comunicare alla cittadinanza i progressi della scienza mediante attività dimostrative, eventi divulgativi, mostre, concerti e l'apertura dei laboratori, avvicinando il pubblico al mondo della ricerca.

Nel 2024, per il settimo anno consecutivo, l'IRCCS Saverio De Bellis ha partecipato attivamente alla Notte Europea dei Ricercatori con il progetto ERN-Apulia + MED, finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito delle azioni Marie Skłodowska-Curie e coordinato dall'Università del Salento. L'iniziativa ha coinvolto Università ed Enti di ricerca pugliesi, tra cui l'Università di Foggia, CNR, INFN, ENEA, IIT e l'IRCCS De Bellis, ed è stata estesa al bacino del Mediterraneo, includendo istituzioni internazionali come l'ICIQ (Spagna), la Sabanci University (Turchia) e l'Università di Tirana (Albania).

Presso il Centro Congressi "Tina Anselmi" dell'Istituto, i ricercatori hanno accolto i cittadini con un percorso multisensoriale dedicato alla Dieta Mediterranea, che includeva una mostra fotografica, dialoghi sul tema, intermezzi musicali e la presentazione del libro La dieta mediterranea: ricerca scientifica e tradizione. La serata è stata arricchita dalla presenza del comico Antonio Stornaiolo, che ha reso più accessibile il messaggio di salute, e dalla musica live. L'evento si è concluso con un momento conviviale, offrendo ai partecipanti prodotti locali a km zero.



Nel 2024, l'IRCCS "Saverio de Bellis", in occasione della giornata mondiale del fegato, ha organizzato una campagna di screening rivolta alla popolazione, con l'obiettivo di promuovere la prevenzione, la diagnosi precoce e la sensibilizzazione sulle malattie epatiche, rafforzando così il suo impegno verso il benessere della comunità.

CAMPAGNA DI SCREENING 2024 GIORNATA MONDIALE DEL FEGATO



PROSPETTIVE FUTURE

1. Personalizzazione della terapia in pazienti con carcinoma gastrico
2. Sviluppo di nuove terapie per il carcinoma del colon retto
3. Validazione di nuovi biomarcatori per la diagnosi precoce del tumore del fegato
4. Sviluppo di nuove terapie per il colangiocarcinoma

5. Sviluppo di nuove terapie per il tumore del fegato
6. Validazione di nuovi marcatori non invasivi per lo screening del tumore del colon retto
7. Sviluppo di nuovi approcci nutrizionali in soggetti con Disturbi Funzionali dell'apparato digerente
8. Sviluppo di approcci personalizzati per la terapia della steatosi epatica
9. Valorizzazione dei prodotti della ricerca attraverso il trasferimento tecnologico
10. Ottimizzazione della ricerca clinica
11. Potenziamento del Laboratorio di Data Science (IA, machine learning, epidemiologia)

PIANIFICAZIONI FUTURE:

La Direzione Scientifica si pone i seguenti obiettivi, in continuità con la pianificazione dell'anno precedente:

- integrare le conoscenze e le competenze negli ambiti della ricerca di base e di quella applicata, supportare la trasversalità e la multidisciplinarietà, quali attività volano al consolidamento, valorizzazione e rafforzamento della produttività scientifica dell'Istituto, anche attraverso l'incremento delle collaborazioni scientifiche nazionali e transnazionali;
- mantenere attiva l'Unità di ricerca clinica di fase 1;
- incrementare il numero di studi clinici di fase 2-5;
- ottenere almeno n. 1 ulteriore brevetto di tutela di risultati scientifici da parte di ricercatori dell'Ente;
- ottenere almeno un altro GRANT competitivo per la realizzazione di progetti di ricerca.

Il personale

La seguente tabella fornisce uno spunto di riflessione attraverso indicatori di attività su aspetti di carattere qualitativo e quantitativo relativi al personale operante nell'Istituto.

Analisi caratteri quali quantitativi	VALORI						
	INDICATORI	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Età media del personale (anni)		51,62	48,41	50,45	48,48	47,35	46,37
Età media dei dirigenti (anni)		54,66	53,39	50,69	50,99	50,19	50,47
Personale a tempo indeterminato		316	315	327	350	398	403
Personale a tempo determinato in servizio nel corso del 2024		26	22	20	35	43	82
di cui personale dirigente		2	4	4	10	4	10
% dirigenti in possesso di laurea 100 %		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ore di formazione ECM (n°9 eventi)		424	789	244	247	260	275
Numero partecipanti		789	91	487	483	630	829
Numero totale progetti ed eventi		51	7	10	13	15	20
Unità di personale - Differenza fra 01/01/2024 e 31/12/2024							
Tot.2024	83 assunzioni – 34 cessazioni						
Comparto	(65 assunzioni – 21 cessazioni)	1	19	1	34	11	+44
Dirigenza Medica	(17 assunzioni – 12 cessazioni)	0	-3	4	5	0	+5
Dirigenza Sanitaria	(0 assunzioni – 0 cessazioni)	0	7	2	3	0	0
Dirigenza PTA	(1 assunzioni – 1 cessazioni)	-2	3	0	2	0	0
Risorse destinate all'aggiornamento professionale (Preventivo)		€100.000	€ 85.000	€70.000	€150.000	€150.000	€170.000

Analisi del benessere organizzativo	VALORI						
	INDICATORI	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tasso di assenze personale comparto		25,39	26,88	21,15	11,4	9,49	10,7
Tasso di assenze personale dirigente		23,17	24,12	20,12	8,3	6,95	7,9
Tasso di infortuni		2,96	2,38	0,88% <i>variato sistema di rilevazione</i>	0,21%	0,14%	0,07%
Stipendio lordo medio mensile percepito dai dipendenti del comparto		2.530,72	2.329,92	2.431,22	2.441,53	2.474,71	2.502,77
Stipendio lordo medio mensile percepito dai dipendenti aventi ruolo dirigenziale		6.122,88	6.522,23	6.307,30	6.542,07	7.800,46	8.275,18
% di personale assunto a tempo indeterminato		84,56%	88,66%	54,05%	67,74%	86,77%	75,93%

Analisi di genere	VALORI						
	INDICATORI	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% di dirigenti donne		31,58%	32,05%	42,68%	47,91%	51,05%	54,34%
% dirigenti uomini		68,42%	67,94%	57,32%	52,08%	48,95%	46,66%
% di donne rispetto al totale del personale		50,47%	56,79%	55,66%	60,19%	63,04%	64,53%
% di uomini rispetto al totale del personale		49,53%	43,20%	44,34%	39,81%	36,96%	35,46%
% di personale donna assunto a tempo indeterminato		98,75%	72,52%	80%	77,27%	88,85%	81,46%
Età media del personale femminile non dirigente		49,79	50,10	49,33	46,38	45,35	44,06
Età media del personale femminile dirigente		49,97	46,03	47,21	47,46	45,12	46,68

Attività di ricovero

Limitandosi a una casistica ristretta dei DRG in regime ordinario più significativi per l'Istituto, ovvero quelli correlati all'apparato gastro-intestinale, di seguito in tabella si può valutare quanto l'IRCCS, nell'anno 2024, abbia assorbito una cospicua percentuale dell'importo tariffato dalla Regione Puglia sulle patologie tipiche della sua specialità:

DRG	Descrizione	Peso DRG	Importo tariffato (rilevazione al 10 gennaio 2025)										% IRCCS su Puglia
			IRCCS de Bellis	Tot AO Osp. Riuniti FG	Tot AO Policl. BA	Tot ASL BA	Tot ASL BR	Tot ASL BT	Tot ASL FG	Tot ASL LE	Tot ASL TA	Tot IRCCS Oncol. BA	
173	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO DIGERENTE, SENZA CC	0,8939	475.162	113.220	67.212	324.859	204.145	94.222	298.306	397.305	225.501	21.060	21,39%
179	MALATTIE INFIAMMATORIE DELL'INTESTINO	1,0586	635.321	196.671	428.882	275.230	80.569	112.231	634.787	443.568	240.381	3.236	20,82%
155	INTERV. SU ESOFAGO, STOMACO E DUODENO, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	2,1457	518.714	98.490	133.597	693.802	63.259	39.396	312.690	467.172	151.018	13.132	20,82%
199	PROCEDURE DIAGNOSTICHE EPATOBILIARI PER NEOPLASIE MALIGNI	2,2656	138.040	27.608	96.628	99.294		6.902	48.314	287.766	48.314	13.804	18,01%
191	INTERV. SU PANCREAS, FEGATO E DI SHUNT CON CC	3,5599	828.776	139.290	578.838	1.037.453	40.919	55.716	726.296	1.018.885	200.172	83.574	17,60%
192	INTERV. SU PANCREAS, FEGATO E DI SHUNT SENZA CC	2,5966	540.297	95.580	298.968	1.254.603	47.790	30.570	200.718	731.812	124.254	19.116	16,16%
206	MALATTIE DEL FEGATO ECETTO NEOPLASIE MALIGNI, CIRROSI, EPATITE ALCOLICA, SENZA CC	0,8236	87.741	26.928	57.441	101.072	23.328	49.023	116.010	80.981	74.028	2.814	14,17%
568	INTERV. SU ESOFAGO, STOMACO E DUODENO, ETA' 17 ANNI CON CC SENZA DIAG. G. MAG.	3,5475	459.466	125.215	335.286	260.778	86.926	212.141	928.370	583.646	188.547	86.926	14,06%
570	INTERV. MAG. SU INTESTINO CRASSO E TENUE CON CC SENZA DIAG. G. MAG.	2,7406	1.358.160	634.373	543.264	1.197.477	548.204	636.418	1.380.103	2.231.530	911.265	341.917	13,88%
293	ALTRI INTERV. PER MALATTIE ENDOCRINE, NUTRIZIONALI E METABOLICHE SENZA CC	1,4772	15.924	1.886	18.578	59.558		1.886	10.616		12.080	5.308	12,65%
149	INTERV. MAG. SU INTESTINO CRASSO E TENUE, SENZA CC	1,9057	2.002.772	939.609	1.002.411	3.500.654	802.601	822.153	955.471	4.769.009	1.446.303	220.503	12,17%
200	PROCEDURE DIAGNOSTICHE EPATOBILIARI NON PER NEOPLASIE MALIGNI	2,7306	93.281	22.605	368.571	70.112	15.070	22.605	37.675	129.104	37.675	2.297	11,67%
203	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO EPATOBILIARE O DEL PANCREAS	1,2825	865.876	405.135	528.655	1.945.401	464.146	216.843	1.390.571	1.407.924	799.148	324.030	10,37%
171	ALTRI INTERV. SULL'APPARATO DIGERENTE, SENZA CC	1,6750	109.766	61.330	151.170	208.486	49.478	67.470	44.980	336.934	62.972	13.494	9,92%
172	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO DIGERENTE, CON CC	1,4942	755.603	630.021	365.608	835.337	253.003	309.460	2.770.010	975.016	629.775	109.503	9,90%
153	INTERV. MONORI SU INTESTINO CRASSO E TENUE, SENZA CC	1,3960	24.701	17.964	31.437	54.507	17.964	10.604	20.939	60.005	13.473		9,82%
194	INTERV. SULLE VIE BILIARI, ECETTO COLECISTECTOMIA SOLATA CON O SENZA ESPLORAZIONE DEL DOTTO BILIARE COMUNE SENZA CC	2,9871	87.890	17.578	35.156	386.716	52.734	26.367	113.730	212.950	43.945		9,00%
208	MALATTIE DELLE VIE BILIARI, SENZA CC	0,6681	101.934	50.142	98.759	357.759	74.521	75.971	66.455	273.809	159.485		8,10%
147	RESEZIONE RETTALE, SENZA CC	2,1564	149.500	89.700	23.795	1.035.088	44.850	119.600	186.495	231.725	83.994	14.950	7,55%
468	INTERVENTO CHIRURGICO ESTESO NON CORRELATO CON LA DIAG. PRINCIPALE	2,8661	684.054	1.350.561	2.372.649	1.045.593	223.205	585.942	1.053.585	1.348.110	682.131	196.470	7,17%

Quanto riportato nella tabella precedente, rappresenta meno del 60% circa della produzione dell'IRCCS sia in termini di casistica sia in termini di importo.

La tabella successiva rappresenta la casistica completa dei DRG trattati nell'anno 2024, al netto delle SDO non ancora validate, ordinati per peso/complessità, operando un confronto con l'anno precedente, sia in termini numerici sia in termini economici, evidenziando con fondo verde la produzione 2024 risultata in incremento di almeno € 50.000 rispetto al 2023 e in rosso la produzione in contrazione di almeno € 50.000 rispetto allo stesso anno.

DRG	Descr_DRG	Peso DRG	N° SDO 2023	N° SDO 2024	Importo 2023	Importo 2024
541	OSSIGENAZIONE EXTRACORPOREA A MEMBRANE O TRACHEOSTOMIA CON VENTILAZIONE MECCANICA >= 96 ORE O DIAGNOSI PRINCIPALE NON RELATIVA A FACCIA, BOCCA E COLLO	12,4289	0	2	0,00 €	103.838,00 €
542	TRACHEOSTOMIA CON VENTILAZIONE MECCANICA >= 96 ORE O DIAGNOSI PRINCIPALE NON RELATIVA A FACCIA, BOCCA E COLLO SENZA INTERVENTO CHIRURGICO MAGGIORE	8,5361	17	17	587.282,00 €	587.282,00 €
575	SETTICEMIA CON VENTILAZIONE MECCANICA >= 96 ORE,ETA' > 17 ANNI	4,7782	7	5	149.443,00 €	106.745,00 €
578	MALATTIE INFETTIVE E PARASSITARIE CON INTERVENTO CHIRURGICO	4,4004	21	12	384.594,00 €	219.768,00 €
565	DIAGNOSI RELATIVE ALL'APPARATO RESPIRATORIO CON RESPIRAZIONE ASSISTITA >= 96 ORE	4,0374	57	82	888.915,00 €	1.278.790,00 €
567	INTERVENTI SU ESOFAGO,STOMACO E DUODENO,ETA' 17 ANNI CON CC CON DIAGNOSI GASTROINTESTINALE MAGGIORE	3,8842	9	4	114.377,00 €	54.848,00 €
193	INTERVENTI SULLE VIE BILIARI ECCETTO COLECISTECTOMIA ISOLATA CON O SENZA ESPLOAZIONE DEL DOTTO BILIARE COMUNE CON CC	3,6085	13	15	175.617,00 €	202.635,00 €
191	INTERVENTI SU PANCREAS, FEGATO E DI SHUNT CON CC	3,5599	52	61	730.309,00 €	838.323,00 €
568	INTERVENTI SU ESOFAGO,STOMACO E DUODENO,ETA' 17 ANNI CON CC SENZA DIAGNOSI GASTROINTESTINALE MAGGIORE	3,5475	33	44	410.001,00 €	557.156,00 €
573	INTERVENTI MAGGIORI SULLA VESCICA	3,5032	3	0	44.667,00 €	
539	LINFOMA E LEUCEMIA CON INTERVENTI CHIRURGICI MAGGIORI CON CC	3,4880	3	1	39.813,00 €	13.271,00 €
569	INTERVENTI MAGGIORI SU INTESTINO CRASSO E TENUE CON CC CON DIAGNOSI GASTROINTESTINALE MAGGIORE	3,3881	68	52	953.424,00 €	717.236,00 €
401	LINFOMA E LEUCEMIA NON ACUTA CON ALTRI INTERVENTI CHIRURGICI CON CC	3,0119	3	1	35.157,00 €	11.719,00 €
194	INTERVENTI SULLE VIE BILIARI, ECCETTO COLECISTECTOMIA ISOLATA CON O SENZA ESPLOAZIONE DEL DOTTO BILIARE COMUNE SENZA CC	2,9872	13	11	114.257,00 €	96.679,00 €
146	RESEZIONE RETTALE, CON CC	2,9562	15	12	168.045,00 €	134.436,00 €
406	ALTERAZIONI MIELOPROLIFERATIVE O NEOPLASIE POCO DIFFERENZIATE CON INTERVENTI MAGGIORI CON CC	2,9175	4	3	44.712,00 €	33.534,00 €
201	ALTRI INTERVENTI EPATOBILIARI O SUL PANCREAS	2,8743	2	1	17.170,00 €	8.585,00 €
468	INTERVENTO CHIRURGICO ESTESO NON CORRELATO CON LA DIAGNOSI PRINCIPALE	2,8661	62	70	623.106,00 €	704.370,00 €
570	INTERVENTI MAGGIORI SU INTESTINO CRASSO E TENUE CON CC SENZA DIAGNOSI GASTROINTESTINALE MAGGIORE	2,7406	151	136	1.697.700,00 €	1.516.612,00 €
200	PROCEDURE DIAGNOSTICHE EPATOBILIARI NON PER NEOPLASIE MALIGNI	2,7306	9	15	67.815,00 €	123.421,00 €
170	ALTRI INTERVENTI SULL'APPARATO Digerente, CON CC	2,6806	16	10	140.960,00 €	64.826,00 €
442	ALTRI INTERVENTI CHIRURGICI PER TRAUMATISMO, CON CC	2,6634	0	2	0,00 €	19.890,00 €
192	INTERVENTI SU PANCREAS, FEGATO E DI SHUNT SENZA CC	2,5966	68	67	642.969,00 €	621.856,00 €
76	ALTRI INTERVENTI SULL'APPARATO RESPIRATORIO, CON CC	2,4915	0	2	0,00 €	19.300,00 €
197	COLECISTECTOMIA ECCETTO LAPAROSCOPICA SENZA ESPLOAZIONE DEL DOTTO BILIARE COMUNE CON CC	2,4752	1	1	8.596,00 €	8.596,00 €
75	INTERVENTI MAGGIORI SUL TORACE	2,3960	1	1	8.737,00 €	8.737,00 €
150	LISI DI ADERENZE PERITONEALI, CON CC	2,3632	6	2	45.669,00 €	15.154,00 €
199	PROCEDURE DIAGNOSTICHE EPATOBILIARI PER NEOPLASIE MALIGNI	2,2656	25	24	172.550,00 €	158.746,00 €
292	ALTRI INTERVENTI PER MALATTIE ENDOCRINE, NUTRIZIONALI E METABOLICHE CON CC	2,2587	0	1	0,00 €	7.959,00 €
334	INTERVENTI MAGGIORI SULLA PELVI MASCHILE CON CC	2,2241	1	0	7.131,00 €	
147	RESEZIONE RETTALE, SENZA CC	2,1564	23	25	171.925,00 €	186.875,00 €
155	INTERVENTI SU ESOFAGO, STOMACO E DUODENO, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	2,1457	77	87	502.299,00 €	564.676,00 €

566	DIAGNOSI RELATIVE ALL'APPARATO RESPIRATORIO CON RESPIRAZIONE ASSISTITA < 96 ORE	2,1122	5	13	27.693,00 €	69.551,00 €
120	ALTRI INTERVENTI SULL'APPARATO CIRCOLATORIO	2,0581	0	1	0,00 €	6.876,00 €
233	ALTRI INTERVENTI SU SISTEMA MUSCOLO-SCHELETRICO E TESSUTO CONNETTIVO CON CC	2,0269	1	0	7.191,00 €	
392	SPLENECTOMIA, ETA' > 17 ANNI	1,9909	2	2	13.248,00 €	13.248,00 €
286	INTERVENTI SUL SURRENE E SULLA IPOFISI	1,9902	7	3	53.865,00 €	23.085,00 €
303	INTERVENTI SU RENE E URETERE PER NEOPLASIA	1,9629	10	9	73.860,00 €	66.474,00 €
152	INTERVENTI MINORI SU INTESTINO CRASSO E TENUE, CON CC	1,9591	8	2	48.408,00 €	12.102,00 €
335	INTERVENTI MAGGIORI SULLA PELVI MASCHILE SENZA CC	1,9084	0	3	0,00 €	14.992,50 €
149	INTERVENTI MAGGIORI SU INTESTINO CRASSO E TENUE, SENZA CC	1,9057	339	331	2.375.106,50 €	2.305.074,00 €
407	ALTERAZIONI MIELOPROLIFERATIVE O NEOPLASIE POCO DIFFERENZIATE CON INTERVENTI MAGGIORI SENZA CC	1,8956	4	6	22.672,00 €	34.008,00 €
403	LINFOMA E LEUCEMIA NON ACUTA CON CC	1,8616	5	7	35.925,00 €	50.295,00 €
288	INTERVENTI PER OBESITA'	1,8598	62	84	352.222,00 €	477.204,00 €
304	INTERVENTI SU RENE E URETERE, NON PER NEOPLASIA CON CC	1,8026	1	0	7.137,00 €	
353	EVISCERAZIONE PELVICA, ISTERECTOMIA RADICALE E VULVECTOMIA RADICALE	1,7728	3	4	18.609,00 €	24.812,00 €
79	INFEZIONI E INFIAMMAZIONI RESPIRATORIE, ETA' > 17 ANNI CON CC	1,7612	2	2	11.488,00 €	5.744,00 €
477	INTERVENTO CHIRURGICO NON ESTESO NON CORRELATO CON LA DIAGNOSI PRINCIPALE	1,7604	16	17	76.270,00 €	71.719,00 €
357	INTERVENTI SU UTERO E ANNESSI PER NEOPLASIE MALIGNI DELL'OVAIO O DEGLI ANNESSI	1,7499	2	0	13.582,00 €	
171	ALTRI INTERVENTI SULL'APPARATO DIGERENTE, SENZA CC	1,6750	23	32	111.384,00 €	129.336,00 €
576	SETTICEMIA SENZA VENTILAZIONE MECCANICA >= 96 ORE,ETA' > 17 ANNI	1,6432	31	39	169.325,00 €	208.649,00 €
8	INTERVENTI SU NERVI PERIFERICI E ALTRI INTERVENTI SU SISTEMA NERVOSO SENZA CC	1,5811	1	0	2.326,00 €	
198	COLECISTECTOMIA ECCETTO LAPAROSCOPICA SENZA ESPLOAZIONE DEL DOTTO BILIARE COMUNE SENZA CC	1,5546	4	13	10.586,00 €	15.879,00 €
540	LINFOMA E LEUCEMIA CON INTERVENTI CHIRURGICI MAGGIORI SENZA CC	1,5462	5	7	24.335,00 €	25.495,00 €
493	COLECISTECTOMIA LAPAROSCOPICA SENZA ESPLOAZIONE DEL DOTTO BILIARE COMUNE CON CC	1,5285	12	14	45.069,00 €	55.863,00 €
151	LISI DI ADERENZE PERITONEALI, SENZA CC	1,5241	14	12	48.767,00 €	45.021,00 €
461	INTERVENTO CON DIAGNOSI DI ALTRO CONTATTO CON I SERVIZI SANITARI	1,5238	71	72	353.672,00 €	369.218,00 €
305	INTERVENTI SU RENE E URETERE, NON PER NEOPLASIA SENZA CC	1,5231	0	2	0,00 €	9.906,00 €
164	APPENDICECTOMIA CON DIAGNOSI PRINCIPALE COMPLICATA, CON CC	1,4998	1	1	5.735,00 €	5.735,00 €
77	ALTRI INTERVENTI SULL'APPARATO RESPIRATORIO, SENZA CC	1,4990	0	1	0,00 €	1.682,00 €
172	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO DIGERENTE, CON CC	1,4942	228	188	1.038.629,00 €	846.603,00 €
408	ALTERAZIONI MIELOPROLIFERATIVE O NEOPLASIE POCO DIFFERENZIATE CON ALTRI INTERVENTI	1,4917	8	5	26.947,00 €	16.049,00 €
413	ALTRE ALTERAZIONI MIELOPROLIFERATIVE E NEOPLASIE POCO DIFFERENZIATE, CON CC	1,4888	2	0	9.576,00 €	
293	ALTRI INTERVENTI PER MALATTIE ENDOCRINE, NUTRIZIONALI E METABOLICHE SENZA CC	1,4772	1	3	5.308,00 €	15.924,00 €
159	INTERVENTI PER ERNIA, ECCETTO INGUINALE E FEMORALE, ETA' > 17 ANNI CON CC	1,4492	1	1	4.892,00 €	4.892,00 €
402	LINFOMA E LEUCEMIA NON ACUTA CON ALTRI INTERVENTI CHIRURGICI SENZA CC	1,4116	2	1	5.478,00 €	3.944,00 €
153	INTERVENTI MONORI SU INTESTINO CRASSO E TENUE, SENZA CC	1,3960	9	8	35.928,00 €	33.682,50 €
366	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO RIPRODUTTIVO FEMMINILE, CON CC	1,3793	0	1	0,00 €	4.158,00 €
10	NEOPLASIE DEL SISTEMA NERVOSO CON CC	1,3787	3	2	14.364,00 €	4.630,00 €
85	VERSAMENTO PLEURICO, CON CC	1,3703	2	0	8.520,00 €	
358	INTERVENTI SU UTERO E ANNESSI NON PER NEOPLASIE MALIGNI, CON CC	1,3388	1	3	1.436,00 €	13.174,00 €
274	NEOPLASIE MALIGNI DELLA MAMMELLA CON CC	1,3320	1	1	3.983,00 €	3.983,00 €
82	NEOPLASIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO	1,3292	29	27	120.669,00 €	112.659,00 €
129	ARRESTO CARDIACO SENZA CAUSA APPARENTE	1,3124	1	0	4.000,00 €	

240	MALATTIE DEL TESSUTO CONNETTIVO, CON CC	1,2952	0	1	0,00 €	4.147,00 €
202	CIRROSI E EPATITE ALCOLICA	1,2862	55	79	216.018,00 €	323.502,00 €
318	NEOPLASIE DEL RENE E DELLE VIE URINARIE CON CC	1,2854	2	2	8.012,00 €	8.012,00 €
257	MASTECTOMIA TOTALE PER NEOPLASIE MALIGNI, CON CC	1,2850	1	0	3.948,00 €	
203	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO EPATOBILIARE O DEL PANCREAS	1,2825	248	251	1.003.697,00 €	961.561,00 €
423	ALTRE DIAGNOSI RELATIVE A MALATTIE INFETTIVE E PARASSITARIE	1,2815	2	0	8.310,00 €	
16	MALATTIE CEREBROVASCOLARI ASPECIFICHE CON CC	1,2715	1	3	4.553,00 €	13.659,00 €
14	EMORRAGGIA INTRACRANICA O INFARTO CEREBRALE	1,2605	1	0	3.891,00 €	
443	ALTRI INTERVENTI CHIRURGICI PER TRAUMATISMO, SENZA CC	1,2447	2	2	6.984,00 €	6.984,00 €
87	EDEMA POLMONARE E INSUFFICIENZA RESPIRATORIA	1,2244	5	8	19.010,00 €	30.416,00 €
365	ALTRI INTERVENTI SULL'APPARATO RIPRODUTTIVO FEMMINILE	1,2244	1	1	2.970,00 €	2.970,00 €
346	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO GENITALE MASCHILE, CON CC	1,1847	1	1	3.592,00 €	3.592,00 €
166	APPENDICECTOMIA CON DIAGNOSI PRINCIPALE NON COMPLICATA, CON CC	1,1639	1	0	3.751,00 €	
207	MALATTIE DELLE VIE BILIARI, CON CC	1,1620	53	67	201.724,00 €	250.886,00 €
205	MALATTIE DEL FEGATO ECCETTO NEOPLASIE MALIGNI, CIRROSI, EPATITE ALCOLICA, CON CC	1,1589	45	30	170.142,00 €	118.609,00 €
316	INSUFFICIENZA RENALE	1,1501	1	1	3.734,00 €	3.734,00 €
89	POLMONITE SEMPLICE E PLEURITE, ETA' > 17 ANNI CON CC	1,1394	1	0	3.558,00 €	
64	NEOPLASIE MALIGNI DI ORECCHIO, NASO, BOCCA E GOLA	1,1392	0	1	0,00 €	3.486,00 €
34	ALTRE MALATTIE DEL SISTEMA NERVOSO, CON CC	1,1364	0	1	0,00 €	4.149,00 €
574	DIAGNOSI EMATOLOGICHE/IMMUNOLOGICHE MAGGIORI ECCETTO ANEMIA FALCIFORME E COAGULOPATIE	1,1305	2	1	7.643,00 €	3.738,00 €
393	SPLENECTOMIA, ETA' < 18 ANNI	1,1225	1	0	4.703,00 €	
165	APPENDICECTOMIA CON DIAGNOSI PRINCIPALE COMPLICATA, SENZA CC	1,1181	2	1	7.028,00 €	3.514,00 €
394	ALTRI INTERVENTI SUGLI ORGANI EMOPOIETICI	1,1177	5	0	18.303,00 €	
261	INTERVENTI SULLA MAMMELLA NON PER NEOPLASIE MALIGNI ECCETTO BIOPSIA E ESCISSIONE LOCALE	1,1165	1	0	3.709,00 €	
157	INTERVENTI SU ANO E STOMA, CON CC	1,1158	7	1	26.656,00 €	3.808,00 €
239	FRATTURE PATOLOGICHE E NEOPLASIE MALIGNI DEL SISTEMA MUSCOLO-SCHELETRICO E TESSUTO CONNETTIVO	1,1076	15	4	52.742,00 €	14.596,00 €
404	LINFOMA E LEUCEMIA NON ACUTA SENZA CC	1,1010	4	7	7.292,00 €	11.211,00 €
160	INTERVENTI PER ERNIA, ECCETTO INGUINALE E FEMORALE, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	1,0953	13	14	17.136,00 €	18.811,00 €
571	MALATTIE MAGGIORI DELL'ESOFAGO	1,0881	17	4	57.664,00 €	15.713,00 €
418	INFEZIONI POST-CHIRURGICHE E POST-TRAUMATICHE	1,0619	1	2	3.508,00 €	7.016,00 €
452	COMPLICAZIONI DI TRATTAMENTI, CON CC	1,0604	1	1	3.283,00 €	3.283,00 €
174	EMORRAGGIA GASTROINTESTINALE, CON CC	1,0599	81	66	265.598,00 €	231.324,00 €
179	MALATTIE INFIAMMATORIE DELL'INTESTINO	1,0586	259	207	848.741,00 €	680.382,00 €
204	MALATTIE DEL PANCREAS ECCETTO NEOPLASIE MALIGNI	1,0519	59	54	186.687,00 €	157.930,00 €
277	CELLULITE ETA' > 17 ANNI CON CC	1,0480	1	1	3.353,00 €	3.353,00 €
331	ALTRE DIAGNOSI RELATIVE A RENE E VIE URINARIE, ETA' > 17 ANNI CON CC	1,0467	2	0	6.758,00 €	
309	INTERVENTI MINORI SULLA VESCICA, SENZA CC	1,0454	0	1	0,00 €	3.397,00 €
11	NEOPLASIE DEL SISTEMA NERVOSO SENZA CC	1,0329	2	2	3.614,00 €	6.632,00 €
127	INSUFFICIENZA CARDIACA E SHOCK	1,0270	0	1	0,00 €	3.052,00 €
176	ULCERA PEPTICA COMPLICATA	1,0127	20	6	63.804,00 €	19.380,00 €
259	MASTECTOMIA SUBTOTALE PER NEOPLASIE MALIGNI, CON CC	1,0107	0	1	0,00 €	2.717,00 €
188	ALTRE DIAGNOSI RELATIVE ALL'APPARATO DIGERENTE, ETA' > 17 ANNI CON CC	1,0034	57	26	186.117,00 €	81.011,00 €
161	INTERVENTI PER ERNIA INGUINALE E FEMORALE, ETA' > 17 ANNI CON CC	0,9993	1	0	1.280,00 €	
290	INTERVENTI SULLA TIROIDE	0,9978	21	29	43.228,00 €	58.174,00 €
300	MALATTIE ENDOCRINE, CON CC	0,9965	0	1	0,00 €	3.337,00 €
359	INTERVENTI SU UTERO E ANNESSI NON PER NEOPLASIE MALIGNI, SENZA CC	0,9785	3	5	9.081,00 €	13.621,50 €
177	ULCERA PEPTICA NON COMPLICATA, CON CC	0,9769	3	1	9.444,00 €	3.148,00 €
414	ALTRE ALTERAZIONI MIELOPROLIFERATIVE E NEOPLASIE POCO DIFFERENZIATE, SENZA CC	0,9668	0	2	0,00 €	452,00 €

266	TRAPIANTI DI PELLE E/O SBRIGLIAMENTI ECCETTO PER ULCERE DELLA PELLE/CELLULITE SENZA CC	0,9665	0	1	0,00 €	1.622,00 €
572	MALATTIE GASTROINTESTINALI MAGGIORI E INFEZIONI PERITONEALI	0,9446	38	19	132.188,00 €	66.196,00 €
345	ALTRI INTERVENTI SULL' APPARATO RIPRODUTTIVO MASCHILE ECCETTO PER NEOPLASIE MALIGNI	0,9432	0	1	0,00 €	1.737,00 €
272	MALATTIE MAGGIORI DELLA PELLE CON CC	0,9417	0	1	0,00 €	3.221,00 €
338	INTERVENTI SUL TESTICOLO PER NEOPLASIA MALIGNA	0,9144	1	1	2.669,00 €	1.531,00 €
12	MALATTIE DEGENERATIVE DEL SISTEMA NERVOSO	0,9103	3	2	8.550,00 €	5.700,00 €
173	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO DIGERENTE, SENZA CC	0,8939	244	212	621.969,00 €	529.828,00 €
494	COLECISTECTOMIA LAPAROSCOPICA SENZA ESPLORAZIONE DEL DOTTO BILIARE COMUNE SENZA CC	0,8890	192	174	345.573,00 €	305.775,00 €
180	OCCLUSIONE GASTROINTESTINALE, CON CC	0,8868	30	24	86.598,00 €	68.184,00 €
227	INTERVENTI SUI TESSUTI MOLLI SENZA CC	0,8846	5	4	7.607,00 €	6.052,00 €
289	INTERVENTI SULLE PARATIROIDI	0,8732	0	4	0,00 €	5.476,00 €
296	DISTURBI DELLA NUTRIZIONE E MISCELLANEA DI DISTURBI DEL METABOLISMO, ETA' > 17 ANNI CON CC	0,8593	15	13	42.000,00 €	36.536,00 €
395	ANOMALIE DEI GLOBULI ROSSI, ETA' > 17 ANNI	0,8552	38	20	63.688,00 €	33.520,00 €
419	FEBBRE DI ORIGINE SCONOSCIUTA, ETA' > 17 ANNI CON CC	0,8455	1	2	2.710,00 €	5.420,00 €
206	MALATTIE DEL FEGATO ECCETTO NEOPLASIE MALIGNI,CIRROSI,EPATITE ALCOLICA, SENZA CC	0,8236	63	65	90.276,00 €	96.183,00 €
167	APPENDICECTOMIA CON DIAGNOSI PRINCIPALE NON COMPLICATA, SENZA CC	0,8102	5	7	12.800,00 €	15.326,00 €
463	SEGNI E SINTOMI CON CC	0,8004	39	8	110.105,00 €	22.960,00 €
182	ESOFAGITE, GASTROENTERITE E MISCELLANEA DI MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE, ETA'>17 ANNI CON CC	0,7681	64	37	165.456,00 €	91.552,00 €
270	ALTRI INTERVENTI SU PELLE, TESSUTO SOTTOCUTANEO E MAMMELLA SENZA CC	0,7668	1	0	1.099,00 €	
90	POLMONITE SEMPLICE E PLEURITE, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	0,7579	1	0	2.291,00 €	
410	CHEMIOTERAPIA NON ASSOCIATA A DIAGNOSI SECONDARIA DI LEUCEMIA ACUTA	0,7539	341	2	1.106.259,00 €	4.988,00 €
162	INTERVENTI PER ERNIA INGUINALE E FEMORALE, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	0,7448	6	6	6.008,00 €	4.896,00 €
178	ULCERA PEPTICA NON COMPLICATA, SENZA CC	0,7185	3	1	6.807,00 €	2.269,00 €
361	LAPAROSCOPIA E OCCLUSIONE LAPAROTOMICA DELLE TUBE	0,7171	2	1	5.820,00 €	2.589,00 €
399	DISTURBI DEL SISTEMA RETICOLOENDOTELIALE E IMMUNITARIO SENZA CC	0,6982	4	0	7.502,00 €	
319	NEOPLASIE DEL RENE E DELLE VIE URINARIE SENZA CC	0,6912	3	3	6.474,00 €	2.724,00 €
145	ALTRE DIAGNOSI RELATIVE ALL'APPARATO CIRCOLATORIO SENZA CC	0,6869	0	1	0,00 €	2.097,00 €
35	ALTRE MALATTIE DEL SISTEMA NERVOSO, SENZA CC	0,6807	1	0	2.077,00 €	
339	INTERVENTI SUL TESTICOLO NON PER NEOPLASIE MALIGNI, ETA' > 17 ANNI	0,6763	0	3	0,00 €	3.448,00 €
208	MALATTIE DELLE VIE BILIARI, SENZA CC	0,6681	100	95	119.093,00 €	111.302,00 €
421	MALATTIE DI ORIGINE VIRALE, ETA' > 17 ANNI	0,6643	0	2	0,00 €	5.691,00 €
175	EMORRAGIA GASTROINTESTINALE, SENZA CC	0,6562	35	23	71.310,00 €	57.597,00 €
367	NEOPLASIE MALIGNI DELL'APPARATO RIPRODUTTIVO FEMMINILE, SENZA CC	0,6447	0	1	0,00 €	2.041,00 €
420	FEBBRE DI ORIGINE SCONOSCIUTA, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	0,6372	1	1	2.086,00 €	2.086,00 €
256	ALTRE DIAGNOSI DEL SISTEMA MUSCOLO-SCHELETRICO E DEL TESSUTO CONNETTIVO	0,6224	2	0	1.177,00 €	
246	ARTROPATIE NON SPECIFICHE	0,6199	2	0	4.212,00 €	
275	NEOPLASIE MALIGNI DELLA MAMMELLA SENZA CC	0,6197	2	0	4.426,00 €	
332	ALTRE DIAGNOSI RELATIVE A RENE E VIE URINARIE, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	0,6109	0	3	0,00 €	3.024,00 €
158	INTERVENTI SU ANO E STOMA, SENZA CC	0,6093	20	16	23.146,50 €	18.452,50 €
131	MALATTIE VASCOLARI PERIFERICHE SENZA CC	0,5993	2	0	1.265,00 €	
340	INTERVENTI SUL TESTICOLO NON PER NEOPLASIE MALIGNI, ETA' < 18 ANNI	0,5987	0	1	0,00 €	1.118,00 €
273	MALATTIE MAGGIORI DELLA PELLE SENZA CC	0,5861	0	1	0,00 €	2.185,00 €
181	OCCLUSIONE GASTROINTESTINALE, SENZA CC	0,5614	33	18	55.634,00 €	32.856,00 €
297	DISTURBI DELLA NUTRIZIONE E MISCELLANEA DI DISTURBI DEL METABOLISMO, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	0,5604	66	25	113.656,00 €	42.383,00 €

183	ESOFAGITE, GASTROENTERITE E MISCELLANEA DI MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	0,5568	69	52	76.077,00 €	52.571,00 €
247	SEGNI E SINTOMI RELATIVI AL SISTEMA MUSCOLO-SCHELETRICO E AL TESSUTO CONNETTIVO	0,5435	1	0	1.745,00 €	
189	ALTRE DIAGNOSI RELATIVE ALL'APPARATO DIGERENTE, ETA' > 17 ANNI SENZA CC	0,5224	87	50	75.852,00 €	45.480,00 €
301	MALATTIE ENDOCRINE, SENZA CC	0,5049	1	0	901,00 €	
464	SEGNI E SINTOMI SENZA CC	0,5041	0	3	0,00 €	5.244,00 €
412	ANAMNESI DI NEOPLASIA MALIGNA CON ENDOSCOPIA	0,4948	3	1	2.202,00 €	734,00 €
453	COMPLICAZIONI DI TRATTAMENTI, SENZA CC	0,4896	5	1	8.665,00 €	1.733,00 €
100	SEGNI E SINTOMI RESPIRATORI, SENZA CC	0,4835	0	1	0,00 €	206,00 €
411	ANAMNESI DI NEOPLASIA MALIGNA SENZA ENDOSCOPIA	0,4822	3	1	2.860,00 €	154,00 €
352	ALTRE DIAGNOSI RELATIVE ALL'APPARATO RIPRODUTTIVO MASCHILE	0,4639	0	2	0,00 €	458,00 €
279	CELLULITE ETA' < 18 ANNI	0,4545	1	0	1.638,00 €	
284	MALATTIE MINORI DELLA PELLE SENZA CC	0,4238	0	2	0,00 €	1.456,00 €
369	DISTURBI MESTRUALI E ALTRI DISTURBI DELL'APPARATO RIPRODUTTIVO FEMMINILE	0,4208	3	1	2.357,00 €	725,00 €
427	NEVROSI ECCETTO NEVROSI DEPRESSIVE	0,3937	0	1	0,00 €	757,00 €
190	ALTRE DIAGNOSI RELATIVE ALL'APPARATO DIGERENTE, ETA' < 18 ANNI	0,3783	0	1	0,00 €	1.634,00 €
184	ESOFAGITE, GASTROENTERITE E MISCELLANEA DI MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE, ETA' < 18 ANNI	0,3014	1	3	785,00 €	2.355,00 €
298	DISTURBI DELLA NUTRIZIONE E MISCELLANEA DI DISTURBI DEL METABOLISMO, ETA' < 18 ANNI	0,2651	1	1	1.190,00 €	1.190,00 €
467	ALTRI FATTORI CHE INFLUENZANO LO STATO DI SALUTE	0,2583	10	5	6.378,00 €	2.810,00 €
ND	SDO non ancora validate - Importo stimato tramite trend storico	ND	0	494	0,00 €	2.307.248,00 €
		Totale	4.223	3.986	21.049.893,00 €	21.196.158,00 €

Dall'analisi della tabella sopra riportata, trattandosi di un confronto impari tra l'annualità 2023 che ha tutti i DRG già definiti e l'annualità 2024 che manca, alla data di redazione del PIAO, di ben 494 DRG ancora da definire, al momento è possibile analizzare la situazione della produzione solo nel complesso, servendosi del trend storico, metodo di calcolo già dimostrato estremamente affidabile negli scorsi anni. Osservando i dati si può evidenziare come la produzione del 2024 sia stata in grado di reggere il difficile confronto con l'anno 2023, anno caratterizzato da un boost della produzione senza precedenti, riuscendo anche a migliorare l'importo complessivo nonostante il minor numero di casi trattati, segno evidente che si continua a privilegiare una complessità maggiore della casistica, elemento distintivo della mission di questo IRCCS.

Dal punto di vista ambulatoriale l'attività svolta nel 2023 e nel 2024 registra un andamento di crescita sia in termini quantitativi sia in termini di importi rispetto al 2022, ultimo anno fortemente influenzato dalla pandemia CoViD. Il decremento quantitativo dell'anno 2024 rispetto al 2023 è solo apparente in quanto si è privilegiata sempre di più l'adozione dei PAC che, al loro interno, ricomprendono più prestazioni in una sola. Il raffronto con gli importi tariffati conferma questa riduzione solo apparente, infatti, a fronte di ca. 12.000 prestazioni in meno pari a -1,2%, gli importi sono cresciuti del 5,8% pari a € 431.000 ca.

Centro di Costo	anno 2022		anno 2023		anno 2024	
	Qtà	Importo	Qtà	Importo	Qtà	Importo
c1060102 - AMBULATORIO CHIRURGIA I	1.635	118.295,85 €	2.406	129.441,73 €	2.484	100.849,34 €
c1060203 - U.O.S. CHIRURGIA PROCTOLOGICA			188	3.752,33 €	181	3.576,71 €
c1060301 - CHIRURGIA IN DAY-SERVICE	332	323.563,00 €	168	162.265,00 €	193	193.528,00 €
c1070102 - AMBULATORIO GASTRO-ENDOSCOPIA	9.136	572.243,62 €	2.632	470.278,83 €	2.840	507.479,59 €
c1070104 - U.O.S. FISIOPATOLOGIA DIGESTIVA	1.148	48.148,35 €	1.447	61.076,57 €	1.478	62.118,85 €
c1070105 - U.O.S. ENDOSCOPIA	4.282	386.662,23 €	4.346	386.563,63 €	4.149	374.708,81 €
c1070106 - U.O.S. DISTURBI FUNZIONALI	1.256	21.689,55 €	1.696	32.140,72 €	1.887	35.910,41 €
c1070201 - CENTRO PRELIEVI	598.957	2.145.407,83 €	853.836	3.085.540,50 €	847.422	2.987.005,85 €
c1070204 - MICROBIOLOGIA-VIROLOGIA	15.868	149.950,31 €	33.431	287.421,62 €	33.932	296.591,70 €
c1070302 - CENTRO OBESITA'	4.365	86.359,50 €	6.275	102.087,41 €	8.424	335.160,78 €
c1070402 - AMBULATORIO ONCOLOGIA	19.691	243.327,42 €	22.153	276.174,53 €	11.233	260.500,89 €
c1070502 - AMBULATORIO IBD	323	13.395,75 €	8.324	212.276,34 €	8.668	219.892,39 €
c1070503 - AMBULATORIO REUMATOLOGIA CROSS	1.671	27.147,45 €	2.107	33.108,50 €	2.070	32.335,74 €
c1070602 - AMBULATORIO EPATOPATIE	1.737	156.661,12 €	2.870	197.291,88 €	4.703	265.142,51 €
c1080103 - ANESTESIA	847	77.123,54 €	1.232	115.451,07 €	1.645	181.637,29 €
c1080201 - RADIOLOGIA DIAGNOSTICA ED INTERV.	11.875	1.111.620,46 €	11.008	1.004.885,48 €	11.788	1.069.653,64 €
c1080301 - GENETICA MEDICA	3.327	430.309,28 €	4.779	602.717,84 €	5.689	732.596,13 €
c1080401 - ANATOMIA PATOLOGICA	5.704	216.219,80 €	6.236	245.133,42 €	5.722	222.338,33 €
c1080501 - CARDIOLOGIA	4.659	129.275,11 €	2.674	76.051,58 €	1.291	33.714,23 €
Totale	686.813	6.257.400,17 €	967.808	7.483.658,98 €	955.799	7.914.741,19 €

Albero della performance

Il modello di gestione che l'IRCCS utilizza sin dal 2012 per l'applicazione delle strategie da perseguire in seno all'organizzazione è la Balanced Score Card (BSC). Dettate le scelte strategiche da implementare per il 2025, la BSC guida agevolmente i passaggi da compiere per focalizzare, negli ambiti di interesse, obiettivi, indicatori e target allineando i comportamenti al conseguimento dei risultati attesi; tale modello è ritenuto a tutti gli effetti uno strumento utile e noto alle risorse operative dell'IRCCS che coadiuvano la direzione strategica e il cui ausilio è utile percorrere una sequenza logica che lega strategie, obiettivi generali, obiettivi specifici, indicatori e target.

La BSC propone, infatti, un approccio integrato in cui si bilanciano le tradizionali prospettive economico-finanziarie (elementi "Hard") con quelle non finanziarie (elementi "Soft"), così da poter valutare la performance dell'azienda in un'ottica sia strategica che operativa, ampliando il significato meramente economico del concetto di budget.

In un'Azienda Sanitaria, infatti, l'impiego della BSC integra il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance permettendo ad ogni singolo dipendente di interiorizzare la strategia aziendale.

Conosciuto come "cruscotto aziendale bilanciato", la BSC, è lo strumento di controllo, nato da un progetto di ricerca di Kaplan e Norton nel 1992, basato su un sistema di indicatori gestionali che consente al management di interpretare e governare le strategie che saranno successivamente trasformate e declinate in obiettivi, prima generali e poi specifici, da attribuire alle diverse unità operative.

La strategia consente di identificare quanto si intende perseguire (cosa fare), ma solo con il conseguente sviluppo delle aree critiche su cui agire (Key Performance Area), si può passare ai contenuti operativi degli obiettivi (come fare).

La BSC permette, inoltre, di monitorare l'andamento delle performance dell'Ente, facilitandone la misurabilità, attraverso la determinazione di indicatori legati agli obiettivi, atti a misurare la performance (KPI) a cui viene associato il target (valore-obiettivo) da raggiungere.

Il tutto nell'ottica intrinseca della BSC, ovvero quella che i risultati economici possono essere conseguiti andando incontro alle esigenze dei propri stakeholders, divenendo proattivi nella creazione di nuova offerta diagnostica, promuovendo le innovazioni e l'apprendimento e sviluppando processi interni eccellenti.

La completezza delle informazioni della BSC è data proprio dall'analisi e dal monitoraggio di quattro dimensioni o prospettive rilevanti, poste all'attenzione della Direzione, di seguito elencate:

- A. Prospettiva Economico - Finanziaria;
- B. Prospettiva degli Stakeholder;
- C. Prospettiva dei Processi Interni;
- D. Prospettiva dell'Apprendimento, Ricerca e Crescita.

Sulla base delle riflessioni strategiche dell'organo di indirizzo, il CIV, opportunamente ricondotte nelle 4 prospettive canoniche della metodologia BSC, si delinea l'albero con le ramificazioni dei contenuti e definizioni, evidenziando le dinamiche per la più opportuna programmazione di breve periodo (1 anno), nell'ottica degli orientamenti da perseguire nel medio periodo (3 anni).

Ecco il risultato di tale rielaborazione in termini di performance:

L'albero della performance, di seguito riportato, consente di focalizzare per le prospettive di riferimento A B C e D, le conseguenti aree strategiche su cui operare in continuità con quanto avviato nel 2023 per il 2025 e in prospettiva pluriennale con gli opportuni correttivi presentati in questo documento.

Prospettiva BSC	A-Prospettiva economico-finanziaria			B-Prospettiva processi di gestione													C-Prospettiva Soddisfazione Stakeholder			D-Prospettiva Ricerca e Crescita						
Area strategica	Incremento dei ricavi	Contenimento dei costi	Incremento attività di ricerca	Qualificazioni assistenziali ospedaliere	Implementazione rete ospedaliera secondo disposizioni regionali	Capacità progettuale e investimenti	Completezza e Qualità dei Flussi informativi	Digitalizzazione delle procedure amministrative	Digitalizzazione e Cartella Clinica Elettronica	Rispetto delle scadenze per il monitoraggio dei conti del sistema sanitario	Flussi informativi dei Sistemi di sorveglianza	Flussi informativi SDO	Anticorruzione- Trasparenza, Privacy e Opportunità	Qualificazioni e strutture pubbliche	Implementazione delle Raccomandazioni e monitoraggio del Rischio Clinico	Materiale biologico	Tempi di Pagamento dei fornitori (OBBLIGATORIO PER LEGGE)	Qualificazione assistenza ospedaliera	Aggiornamento Carta dei Servizi	Formazione al personale	Formazione al collegio	Formazione operatori sanitari	Comunicazione efficace interna ed esterna	Digitalizzazione delle procedure amministrative	Dati per informazione cliniche per la ricerca scientifica	
Strategia - Obiettivo strategico	Costi (Materiali+Personale)/ Produzione (SDO+Spec.Amb.)	Antibiotici con elevata resist.(Carbapenem) in DDD dei ricoverati in regime	FN	Rapporto tra ricoveri ordinari con DRG ad alto rischio di inapprop. e DRG non a rischio di inapprop.	Adeguamento della rete ospedaliera alle disposizioni regionali (ad es. PP.LL. ed ulteriori determinazioni)	Raggiungimento del target di spesa	Corretta implementazione dei dati nel sistema MIR ai fini della programmazione 2021/2027	Utilizzo a regime, entro fine anno, della piattaforma METAFORA per determinare e deliberare	Invio flussi	Rispetto equilibrio economico-finanziario art.1 L. 311/2004: scadenze improrogabili	Questionario LEA+Obblighi informativi Puglia	Puntuale validaz. SDO	Collaborazione a rilevare le richieste del RPCT e DPO e CUG	Autocert./griglie valutaz. percorsi qualità (Manuali del RR 16/2019)-fasi plan e do ed estensione a fasi check e act	Trasmissione a CentroReg. per la Sicurezza San. e gestione del rischio del paziente di relazione annuale su eventi avversi e PARS	Percentuale >70% del totale tra N. pazienti trattati e richiesti dal protocollo di ricerca Direzione Scientifica	Indice di Tempestività dei Pagamenti (ITP) come PINGLA e DPCM 22/9/2014 Ai sensi dell'art. 1, c. 865, L. 145/2018	Rispetto tempi di attesa come da piano PNGLA e disposizioni regionali	Pubblicazione nuova Carta dei Servizi	Attestazioni per dipendente	N. procedure per dipendente	Organizzazione del corso e partecipazione dei dipendenti	Formazione e protocollo da seguire	Utilizzo a regime, entro fine anno, del nuovo modulo online GPI per la formazione	Percentuale >70% del totale tra N. pazienti trattati e richiesti dal protocollo di ricerca Direzione Scientifica	
	Produzione Extra-Regionale	Spesa netta: Acquisti Diretti farmaci e gas medicali-PAYBACK-vaccini-farmaci innovativi con accesso al fondo /Produzione SDO		Proporzioni e di colestectomie laparoscopiche con degenza post-operatoria inferiore a 3 giorni																						
	Interventi per T.M. del colon	Num.: Spesa netta Acquisti Diretti DM / Denom.: Produzione SDO (tenendo conto dell'incidenza dei costi della robotica)		% dimissioni da reparti chirurgici con DRG medico sul totale delle dimissioni in regime ordinario da reparti chirurgici																						
		Comunicare entro i termini il fabbisogno di beni e servizi	Monitoraggio 1,4% & 50%	Degenza media preoperatoria																						
		Riorganizzazione dei ricoveri ordinari																								
		Contenimento dei costi rispetto al budget																								

L'ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. È finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Piano della Performance, focalizzato rispetto ai paragrafi e sottoparagrafi trattati sopra, trova le informazioni, con la rappresentazione dei risultati conseguiti in cifre nel 2024, quale sintesi riferita ai vari ambiti in cui opera l'amministrazione in termini di valore pubblico, definendo le prerogative verso cui orientare gli sforzi di performance con la formulazione dell'orientamento strategico con l'albero della Performance per il 2025.

Questa focalizzazione dell'albero della performance definisce in modo funzionale l'attuazione delle strategie per la creazione di Valore Pubblico, in derivazione coerente con gli obiettivi assegnati al Direttore Generale.

2.2.1 La performance istituzionale

L'orientamento prioritario per il 2025 e in prospettiva del Piano verso il cittadino è la tutela e cura della salute e, in tal senso l'IRCCS riconosce come propria missione il miglioramento degli stili di vita anche finalizzati al soddisfacimento del bisogno di salute della Persona attraverso il perseguimento di obiettivi di formazione e di ricerca prevalentemente traslazionale, con riferimento alle patologie epato-gastroenterologiche e ai disturbi del metabolismo e dell'alimentazione, sia in campo biomedico che di organizzazione e gestione dei servizi sanitari, unitamente all'erogazione di prestazioni di ricovero e cura.

Le indicazioni cui l'Istituto deve ottemperare hanno come finalità di mandato:

- il consolidamento, il rafforzamento e lo sviluppo dell'eccellenza nella ricerca e nell'assistenza in ambito gastroenterologico, quale struttura di riferimento regionale di secondo livello;
- la valorizzazione e il rafforzamento della didattica ai fini della formazione del personale nell'ambito sia amministrativo che delle patologie epato-gastroenterologiche, anche in collaborazione con Università e altri Enti di ricerca e di formazione sia nazionali che internazionali;
- l'orientamento all'integrazione tra la funzione di assistenza, di ricerca e di formazione, in condivisione con le altre Aziende del SSN, del SSR e delle Aziende Sanitarie Universitarie;
- la partecipazione all'attuazione del Piano Regionale della Salute;
- la partecipazione alla realizzazione della più vasta missione del SSR Puglia e del SSN, missione definita come tutela della salute nella sua globalità in relazione al quadro di risorse a ciò destinate;
- l'adesione alle attività della rete nazionale degli IRCCS nelle patologie oncologiche, gastroenterologiche e dei disturbi dell'alimentazione e, più in generale, in quelle di competenza dell'Ente;
- il rafforzamento e lo sviluppo delle collaborazioni dell'Ente in ambiti di ricerca nazionale e transnazionale;

Il Presidente del CIV, riguardo al 2025, ha presentato gli obiettivi stabiliti e affidati al Direttore Generale. Gli indirizzi strategici assegnati hanno dettato gli intenti per la definizione del valore pubblico, delineando gli obiettivi generali dell'Istituto riportati alla fine della sezione Valore Pubblico trattato nella rispettiva sezione 2.1.

L'assegnazione degli obiettivi 2025, con il documento proposto dal Comitato di Indirizzo e Verifica (CIV), rappresenta la manifestazione di responsabilità del *management* in coerenza alle funzioni assegnategli per Legge con la definizione della vision dell'Istituto nel medio breve periodo.

I fondamenti su cui l'Istituto rimane investito sono la visione da conseguire nel tempo al fine di:

- raggiungere sempre più alti livelli di integrazione tra ricerca ed assistenza, attraverso il potenziamento della ricerca traslazionale e lo sviluppo di studi clinici nell'area assistenziale, al fine di poter fornire sempre maggiore evidenza degli effetti della ricerca sulle capacità assistenziali;
- continuare ad essere un "punto di riferimento" a livello regionale e nazionale della ricerca e assistenza in campo sia epato-gastroenterologico che dei disturbi dell'alimentazione;
- potenziare il know-how dei professionisti, anche garantendo il trasferimento delle competenze dal personale più esperto operante nell'Ente, che ne caratterizza l'eccellenza e le capacità di attrazione, a quello più "giovane" (empowerment del personale);
- promuovere e rafforzare l'attività didattica assicurando ai professionisti in formazione lo sviluppo di conoscenze specialistiche di eccellenza in ambito epato-gastroenterologico e delle scienze dell'alimentazione; sviluppare nuovi e sempre più efficienti modelli organizzativi che facilitino l'integrazione tra assistenza e ricerca, tra IRCCS e Servizio Sanitario, tra Unità Operative di assistenza e ricerca e servizi a supporto.

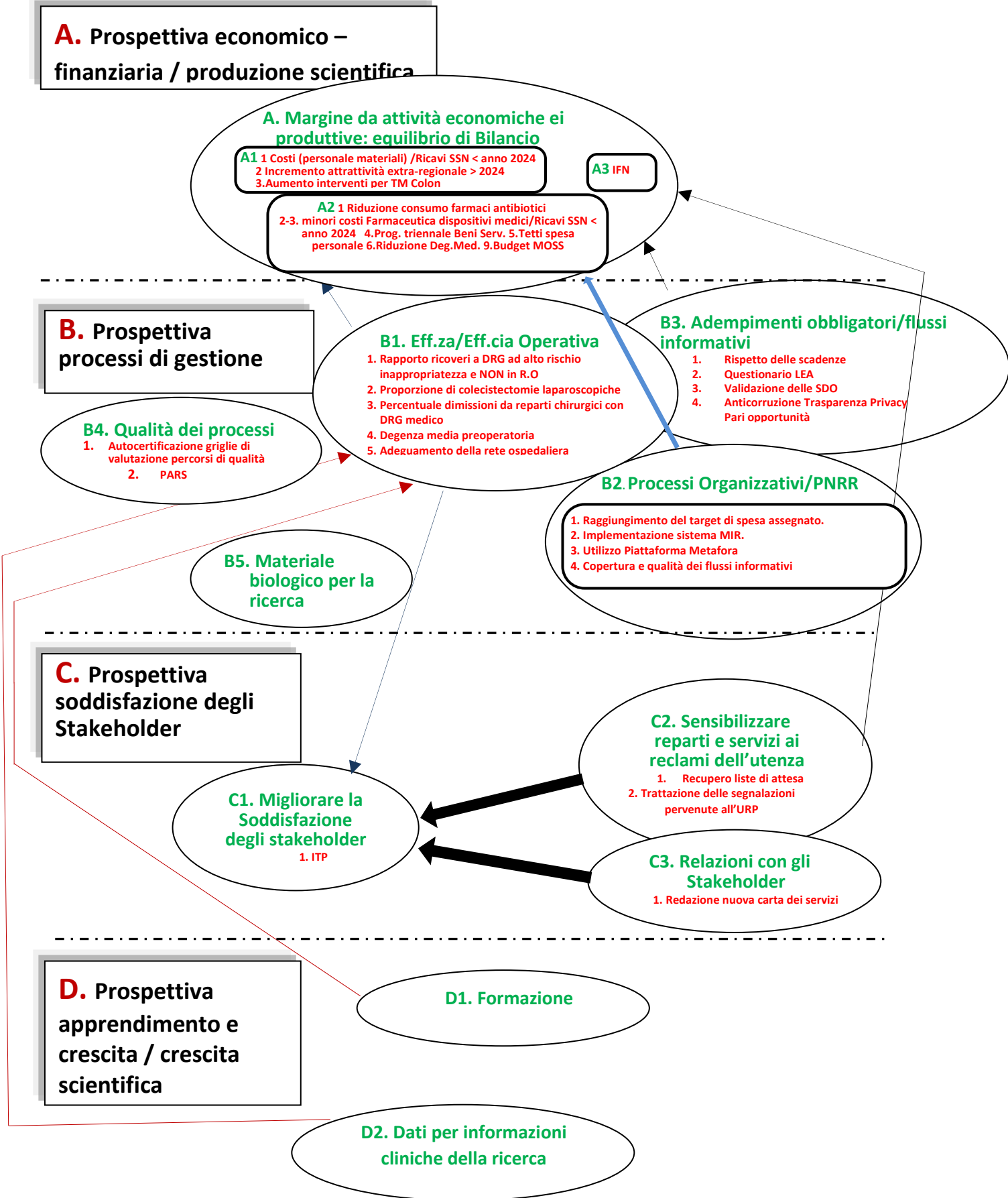
Nella sua veste di struttura di riconoscimento nazionale (Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico), inserita nel Sistema Sanitario Nazionale, l'IRCCS persegue la seguente mission:

- sviluppo delle alte specialità e dei trattamenti innovativi in ambito epato-gastroenterologico e di scienze dell'alimentazione;
- potenziamento della ricerca traslazionale in epato-gastroenterologia, prevalentemente in specifici settori della chirurgia dei tumori intestinali, pancreatici ed epatici, delle patologie croniche dell'intestino e dei disturbi dell'alimentazione;
- soddisfacimento delle necessità legate alle richieste territoriali di indagini endoscopiche di II livello e di attività diagnostiche ed assistenziali epato-gastroenterologiche mediche e chirurgiche; sviluppo di un'attività formativa in ambito epato-gastroenterologico e scienze dell'alimentazione per la crescita continua delle competenze dei professionisti dell'Ente;
- rafforzamento delle attività di public engagement al fine di assumere un ruolo guida nella informazione e formazione della cittadinanza (empowerment) per la prevenzione e la cura delle malattie gastroenterologiche e connesse all'alimentazione nelle diverse età della vita: per esempio la prevenzione e cura della obesità e delle intolleranze alimentari;
- miglior offerta ai cittadini che si rivolgono all'Istituto per la trattazione dei tumori relativi ai raggruppamenti dei DRG con MDC 6 e 7, legate all'apparato digerente, sia in termini di terapie mediche che in termini di soluzioni chirurgiche;
- impegno a trattare la cura dell'obesità anche dal punto di vista chirurgico qualora il paziente rientrasse nelle condizioni raccomandate dai PDTA opportunamente concepiti e applicati alle procedure interne.

2.2.2 La performance organizzativa

Mappa strategica 2024

Si rappresenta nel seguente schema quanto proposto in termini di orientamento strategico:



La descrizione dell'approccio strategico rilevabile nella mappa di cui sopra relativa al 2025, risulta in generale in linea di continuità con quanto definito nella mappa strategica deliberata nel 2024, dando coerenza alle azioni già intraprese, ma aggiornando le azioni in base ai cambiamenti dello scenario determinatosi in vista dell'anno 2025 in coerenza delle indicazioni fornite dall'organo politico CIV.

L'orizzonte temporale triennale richiesto dalla normativa rappresenta per l'IRCCS l'occasione per intensificare gli sforzi e rilanciare le strategie già adottate mediante processi che tengano in considerazione gli sforzi e i risultati ottenuti, rinnovando il cambiamento in base alle nuove opportunità e situazioni che si presentano da un contesto che nel frattempo è inevitabilmente variato.

Di seguito il ragionamento strategico impostato nella mappa proposta per il 2025 da cui è possibile definire gli obiettivi generali dell'IRCCS:

A1. Equilibrio di bilancio → **incrementare le attività produttive all'equilibrio economico-finanziario** utilizzando in modo appropriato le risorse disponibili in funzione della migliore efficacia operativa.

1. Rapporto tra costi (personale materiali) e ricavi SSN di produzione per prestazioni SSN per un decremento dell'indicatore rispetto all'anno 2024, con il risultato di mantenere una produzione in incremento per sostenere la crescita dei costi fissi.
2. Aumento delle prestazioni per pazienti extraregione rispetto al 2024
3. Aumento interventi chirurgici (in particolare per tumore del colon – retto) rispetto al 2024;

A2. Equilibrio di bilancio → **contenimento dei costi**: Mantenere i risultati raggiunti dalla farmaceutica per l'uso di medicinali con il miglior impatto costo/efficacia, il cui percorso è stato già avviato dal 2017, attraverso le seguenti azioni:

1. Riduzione del consumo di antibiotici con elevata resistenza (carbapenemi) rispetto al 2024;
2. Percentuale di incidenza dei **costi dei farmaci** mantenendo minori costi in rapporto ai ricavi, diminuendo o quantomeno confermando i risultati ottenuti rispetto al 2024; Contenimento della **spesa farmaceutica** acquisti diretti rilevata da flussi dei consumi aziendali al netto del valore del payback rilevato dal report AIFA spesa farmaceutica (ripartito in maniera proporzionale al tetto aziendale rispetto al tetto regionale);
3. Contenimento della spesa per **acquisto di dispositivi** medici rilevata dai Conti Economici aziendali, tenendo conto dell'incidenza dei costi aggiuntivi della robotica
4. Programma triennale beni e servizi, anche con finanziamenti FESR: comunicazione del fabbisogno entro i termini;
5. **Rispetto dei limiti di spesa per il personale con riferimento al personale** a tempo determinato la cui spesa non può superare il 50% di quella sostenuta nel 2009 (DDG. n.253 del 24/04/2024) e con riferimento al rispetto dei tetti di spesa complessivi determinati con DGR 1876 del 23/12/2024 che ha visto revisione dei tetti.
6. Riduzione della degenza media rispetto all'annualità 2024
9. Contenimento dei costi grazie all'utilizzo del budget operativo MOSS.

B1. Appropriatazza dei ricoveri

→ **il miglioramento dell'operatività viene richiesto su cinque aspetti in particolare:**

1. Diminuzione dei ricoveri ordinari con DRG ad alto rischio di inappropriatazza;
2. Proporzione di colecistectomie laparoscopiche con degenza post-operatoria inferiore a 3 giorni
3. Percentuale dimissioni da reparti chirurgici con DRG medico sul totale delle dimissioni in regime ordinario da reparti chirurgici
4. Diminuzione della Degenza media preoperatoria
5. Adeguamento della rete ospedaliera

B2. Processi Organizzativi / Finanziamenti PNRR → **attività da monitorare e conseguire al meglio per coadiuvare e sostenere:**

1. Rispetto degli obblighi previsti da PNRR nel Disciplinare attuativo fondi strutturali (FESR);
2. Corretta implementazione dei dati nel sistema MIR al fine della programmazione 2021-2027 qualora definita;
3. Utilizzo della piattaforma Metafora per determinare e deliberare;
4. Invio flussi: DD, DP, CO;

È necessario continuare il percorso di formazione del personale nell'ottica della prevenzione della corruzione e del rispetto degli obblighi informativi per la trasparenza, ponendo in seno alle strategie quanto utile a sensibilizzare il personale, in particolare i referenti indicati dal piano (PTPCT 2023 di prossima adozione) col fine di allineare i comportamenti al rispetto delle misure generali e specifiche individuate dal citato piano. Le attività svolte saranno la *compliance* normativa raccomandata dall'ANAC.

finanziamenti e opportunità offerte dal PNRR.

Al fine di operare verso il conseguimento delle prerogative offerte dal PNRR, oltre che per i finanziamenti, anche in termini di attività individuate e attuate, per porre l'IRCCS nella prospettiva di implementazione di quanto reso possibile dal PNRR, richiedendo qui di rendicontare le attività.

Pieno utilizzo del sistema regionale MOSS secondo le indicazioni del Dipartimento regionale;

Si riporta qui per responsabilizzare opportunamente i Direttori delle aree amministrative al passaggio a tale sistema informatizzato regionale nel rispetto dei tempi imposti dalla regione Puglia.

Digitalizzazione.

Individuare e conseguire gli obblighi derivanti da quanto disposto dagli adeguamenti richiesti alle pubbliche amministrazioni, orientando gli sforzi nello specifico su aspetti come:

- la qualità dei flussi prodotti – l'informatizzazione delle procedure non ancora implementate – attivare la telemedicina nei contesti in cui è possibile realizzare monitoraggi a distanza.

Perfezionare l'uso delle cartelle elettroniche di reparto e ambulatoriale → coordinamento delle attività amministrative e sanitarie e dei fornitori

- **Riorganizzare le procedure sanitarie ed amministrative** attraverso un miglior utilizzo dei nuovi sistemi informativi introdotti nell'Istituto, proponendo e integrando funzionalità, ridisegnando e standardizzando le procedure con la prospettiva di innovare per accogliere cambiamenti nel modo di operare. In tale prospettiva si pone l'**utilizzo al 100% delle cartelle elettroniche di reparto e ambulatoriali**, su cui la Direzione strategica richiede impegno a proseguire e migliorare i risultati 2023 ai Dirigenti Medici afferenti alle Unità Operative sanitarie ormai sensibilizzate e da sensibilizzare al conseguimento dell'operatività in tale modalità.

B3. Flussi informativi: trasmissione DATI per adempimenti → **coordinamento** tra i detentori delle informazioni e i responsabili della comunicazione dei flussi, nei tempi richiesti.

La puntuale e completa trasmissione dei dati utili al rispetto delle tempistiche dei flussi informativi, costituisce, indubbiamente, anche per l'anno 2025 un obiettivo prioritario. L'utilizzo efficiente ed efficace dei flussi informativi è infatti necessario per adempiere alle richieste regionali e/o ministeriali.

In particolare, monitorare, coordinare e gestire le scadenze nella trasmissione dei flussi informativi aziendali da parte dei diretti responsabili, non può prescindere dalla **puntuale collaborazione tra i detentori dei dati**.

B4. Qualità dei processi → **incrementare la sicurezza nelle attività sanitarie di ricerca ed amministrative dell'Istituto:**

- **Garantire la sicurezza dei pazienti**, attraverso la gestione del rischio clinico; assicurare la tempestività degli interventi chirurgici; **puntare alla migliore qualità assistenziale delle patologie croniche e di quelle oncologiche**, garantendo la totale presa in carico dei pazienti anche attraverso l'attivazione dei percorsi diagnostico terapeutici (**PDTA**); In particolare, si ritiene prioritario l'adozione del PDTA relativo al tumore del **PDTA dell'obesità** ormai strategico nel corso dell'anno 2023. La medicina centrata sul paziente fa emergere, infatti, l'importanza della stesura dei nuovi PDTA con l'obiettivo di garantire un coordinamento tra gli operatori del team che prendono in carico l'assistito e di monitorare lo svolgimento delle attività inerenti al percorso di cura sia dal punto di vista dei risultati sia per quanto riguarda l'uso delle risorse. A tali fini la è necessaria l'attivazione di PDTA aziendali informatizzati e l'implementazione registri informatici. PDTA della Medicina di Genere
- **PARS** (Piano Annuale Rischio Sanitario)
- Autocertificazione dei requisiti dell'Istituto come presidio ospedaliero.

B5. Sostegno della ricerca scientifica nei processi assistenziali → correlata all'**attività sanitaria**.

- Percentuale >70% del totale tra N. pazienti trattati e richiesti dal protocollo di ricerca Direzione Scientifica.

C. Soddisfazione degli stakeholder → pazienti, fornitori e dipendenti.

1. Rispetto dei tempi di pagamento dei fornitori.
2. Si rileva necessario dare maggior attenzione alla **riduzione delle liste di attesa**, integrando, a tal fine un obiettivo che focalizzi l'attenzione sull'aumento delle prestazioni erogate, in particolar modo per quelle attenzionate dal PNGLA. Trattazione delle segnalazioni negative pervenute.
3. Pubblicazione della nuova carta dei servizi.

riduzione dell'indice di tempestività di pagamento delle fatture emesse: si rileva l'importanza di mantenere gli obiettivi legati al monitoraggio del responsabile come da obiettivo di DGR 1558/2023.

D1. Formazione Intercambiabilità delle risorse umane → **qualificazione e riqualificazione del personale.**

→ **Gestire ed incrementare l'intercambiabilità dei propri collaboratori** è quindi un obiettivo primario dell'Ente che dovrà continuare a riproporsi, ma la gestione dell'intercambiabilità è un metodo/modello che non si può costruire "al bisogno" ma al contrario richiede una profonda e sempre aggiornata conoscenza delle caratteristiche delle proprie risorse umane, della

propria organizzazione ed un costante controllo per garantire la continuità operativa. Di seguito le macro aggregazioni che consentono la realizzazione di quanto sopra

- Frequentare eventi formativi obbligatori e facoltativi
- Trasferimento del Know-How tra i dipendenti
- Formazione sulla medicina di genere e sulla formazione efficace
- Utilizzo del modulo on-line GPI per la formazione

Puntare a **sviluppare il know-how dei dipendenti** al fine di consentire un'adeguata preparazione del personale impiegato nell'assistenza, nella ricerca, nei servizi di supporto e nella clinica, creando, così, anche **forme di coinvolgimento e partecipazione ai processi decisionali**.

implementazione attività culturali, sociali e di comunicazione dell'Ente: Concerti, Mostre, Prodotti editoriali, Comunicazione cartacea e on-line, eventi sportivi, convegni tematici

D2. potenziamento IRCCS → collaborazione della parte assistenziale all'incremento dell'Impact Factor Normalizzato (IFN).

Il 2025 vede il prosieguo rispetto all'obiettivo sfidante di aumentare l'Impact Factor oltre i 500 punti di IFN, anche in virtù delle riparametrazioni che la riforma degli II.RR.CC.CC.SS., delineatasi con il D.Lgs. n.200//2022, ha assegnato per il riconoscimento di IRCCS. Per il conseguimento di tale fine gli obiettivi della ricerca devono essere coadiuvati dalla collaborazione e dal sostegno della parte assistenziale rispetto alle pubblicazioni, con la valorizzazione delle casistiche di rilievo, e alle sperimentazioni cliniche.

Il fine ultimo è quello di sensibilizzare, ancor più, la parte assistenziale sulla ricerca, utile a sviluppare il trend positivo in corso.

Gli obiettivi strategici in prospettiva pluriennale: 2025-2027

Gli orientamenti strategici riportati nella precedente esposizione riguardano il triennio 2025-2027, fermo restando gli adeguamenti che risulteranno necessari anche a seguito di interventi dettati dal governo regionale e nazionale, e con maggior rilievo si riporta:

- la riduzione delle liste di attesa, consentendo ai cittadini di accedere alle prestazioni pur risultando esaurita l'offerta a causa di una domanda molto elevata, avviando l'impostazione di un sistema che nel tempo tenga conto di assolvere al bisogno dei cittadini bisognosi di cure;
- il potenziamento dei pp.II. nelle UUOO di Chirurgia generale al fine di sostenere la previsione di incremento di produzione da SSN per ricoveri prevista per il 2025 rispetto alla chirurgia del tubo gastroenterico con l'utilizzo della robotica e dell'IBD;
- la riduzione della degenza media preoperatoria e di ricovero, quale risultato sia del potenziamento dei servizi che di una gestione più attenta della casistica, consentirebbe un aumento delle attività di ricovero e del ruolo prioritario dell'Istituto verso la cura delle patologie gastroenterologiche. Il beneficio di tali sviluppi avrebbe ricaduta su altri parametri di performance verso l'eccellenza, quali la complessità della casistica e l'incremento di produzione scientifica dovuta ad una maggiore disponibilità di casi utili alla ricerca.;
- il prosieguo rispetto alla cura delle opportunità offerte dai finanziamenti del PNRR per conseguire obiettivi di miglioramento della struttura dell'Istituto e delle attività di eccellenza ivi erogate alla cittadinanza.
- La rappresentazione delle prestazioni dell'Istituto in ambito gastroenterologico per la chirurgia generale e bariatrica anche in bacini extraregionali

Dagli obiettivi strategici agli obiettivi specifici

L'opportuna declinazione di quanto prospettato in capo alla direzione strategica in risposta agli obiettivi assegnati dal CIV al Direttore Generale, con gli obiettivi generali dell'Istituto 2025 e con l'applicazione del concetto del *cascading* della metodologia BSC, porta alla definizione di quanto in modo più specifico gli operatori devono realizzare con opportune attività/azioni.

Conseguire gli obiettivi significa, quindi, definire il contributo operativo di dettaglio che tutte le Unità Organizzative dell'Istituto devono eseguire per cooperare fattivamente e nelle proprie possibilità, a quanto richiesto a livello aziendale. Gli obiettivi specifici vanno definiti attraverso un'attività di negoziazione con i principali attori delle attività di performance e devono essere misurabili e raggiungibili. Tali elementi sono da ritenersi essenziali e devono contraddistinguere la corretta applicazione della discesa col *cascading*.

Obiettivi assegnati al personale dirigenziale e al personale del comparto

Con l'avvio del nuovo SMVP (di seguito Sistema), il cui iter di è stato completando il 09/07/2021 con la DCS n.201, sono stati definiti in modo puntuale l'insieme, coerente ed esaustivo, delle metodologie, modalità ed azioni che hanno ad oggetto la misurazione e la valutazione delle diverse dimensioni della performance aziendale, poste in relazione con i soggetti e/o le

strutture coinvolte nel processo e la cui attuazione consente all'Amministrazione di pervenire, in modo sistemico, a misurare e valutare i risultati sia a livello organizzativo che individuale.

La performance rappresenta il contributo che ciascuna équipe organizzata o singolo dipendente dell'istituto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi programmati, quindi alla soddisfazione dei fabbisogni per i quali l'organizzazione è costituita. In considerazione dell'ampiezza del termine, l'Ente programma, monitora, misura e valuta la performance in riferimento alla complessità del proprio modello organizzativo (risultati e modalità di raggiungimento degli stessi) ed in relazione ai diversi livelli di governo aziendale (organizzazione nel suo complesso, strutture complesse e semplici, singoli professionisti). Con l'attuazione di tale logica, l'istituto misura e rende pubblica e trasparente l'efficacia organizzativa rispetto agli obiettivi istituzionali (accountability), introducendo fra l'altro, a supporto dei processi decisionali uno strumento di apprendimento organizzativo e di orientamento dei comportamenti.

Il Sistema, costituendo di fatto la capacità dell'organizzazione di programarsi ed orientarsi nel percorso di conseguimento della propria mission, deve essere organizzato ed attuato in modo da perseguire il miglioramento della qualità dei servizi pubblici e la crescita delle professionalità. A tal fine, il Sistema stesso prevede: la definizione e gestione aziendale del ciclo di gestione della performance, per orientare le risorse disponibili al conseguimento degli obiettivi; - l'individuazione di un sistema di obiettivi operativi riferiti a ciascuna struttura ed indicatori per la misurazione e valutazione dei risultati organizzativi conseguiti; - l'analisi e la valorizzazione degli apporti individuali in relazione al contributo assicurato per il conseguimento dei risultati organizzativi; - l'attuazione del Sistema secondo principi di trasparenza, pari opportunità, responsabilizzazione e valorizzazione delle singole professionalità presenti in Istituto.

In riferimento a quanto delineato dal SMVP sopra introdotto, l'assegnazione di azioni utili per raggiungere gli obiettivi, oltre a richiedere una corretta impostazione di attribuzione della funzione da svolgere da parte delle singole strutture nei confronti della strategia, deve investire correttamente anche il personale, rispettando i ruoli e le effettive competenze.

Il raggiungimento degli obiettivi richiede la definizione di azioni differenziate da parte del personale dirigenziale e del comparto, con un coinvolgimento solidale nell'ambito dello stesso contesto operativo.

I nuovi protocolli applicativi dei sistemi premianti, avviati nel corso del 2020 e entrati a regime per il 2022, con gli adattamenti intervenuti nel 2024 per le variazioni dei CC.CC.NN.LL., in concreto definiscono nel dettaglio i criteri e le modalità con cui assegnare le premialità spettanti al personale di comparto e della dirigenza, dopo la misurazione dei risultati conseguiti, di cui l'IRCCS si pregia di poter effettuare con riscontro positivo.

I paragrafi indicati sopra focalizzano la traduzione delle strategie affidate alla direzione strategica, da parte della Regione e dall'organo di indirizzo politico, il CIV, in obiettivi generali che dovranno trovare la loro realizzazione in capo alle strutture deputate in concreto a conseguirli, ognuna per competenza d'ambito, come obiettivi specifici. Tale trasposizione definisce i contenuti della performance organizzativa, ovvero come le strategie si traducono in obiettivi per le strutture firmatarie di budget, e quindi incaricate dal Direttore Generale di conseguire i valori attesi dagli indicatori fissati in linea con la performance richiesta all'intera organizzazione.

2.2.2.1 La performance organizzativa dei Dipartimenti

I Dipartimenti sono stati definiti con l'adozione della DDG n.624 del 6/12/2022, atto con cui tali entità sono state identificate e poi incardinate nella gerarchia del piano dei centri di costo e di responsabilità nell'allegato 1 della DDG n.705 del 29/12/2020, rivisti nel 2023 con la DDG n.65 del 8/2/2023 per l'adattamento all'assetto organizzativo nel frattempo variato dalla citata delibera, consolidando l'impostazione organizzativa con i tre dipartimenti dell'Istituto.

L'adozione del regolamento giusta DDG n.280 del 28/04/2023 recante "Approvazione del Regolamento per 'Funzionamento Dei Dipartimenti'", ha consentito di regolarizzare la procedura di nomina dei Direttori di Dipartimento con l'attivazione del Comitato di Dipartimento delle scienze diagnostiche e dei servizi e del Comitato di Dipartimento delle Scienze Chirurgiche, che hanno portato all'attuazione delle procedure elettive dei Direttori di Dipartimento per il conferimento degli incarichi rispettivamente di Direttore del Dipartimento delle Scienze Diagnostiche e dei Servizi e di Direttore del Dipartimento di Chirurgia, giuste DDG n. 469 del 23/06/2023 e n. 583 del 07/08/2023. Risulta non conferito allo stato attuale, l'incarico di Direttore del Dipartimento delle Scienze Mediche.

A seguito dell'investimento di incarico di Direttore di Dipartimento, dovrà essere negoziata la scheda di performance organizzativa di Dipartimento fra il Direttore Generale e i nominati Direttori, che in caso di permanenza della vacanza

dell'incarico per il Dipartimento delle Scienze Mediche verrà considerato il Direttore Sanitario. A conclusione della negoziazione, la scheda di Budget risultante per i tre dipartimenti sarà ribaltata, rispetto ai contenuti, sui responsabili di struttura complessa e semplice dipartimentale relativamente alle specificazioni degli obiettivi indicatori e valori attesi quale performance organizzativa a livello gerarchico sottostante.

2.2.2.2 La performance organizzativa dei Centri di Responsabilità

Vedi documento allegato alla DCS n.210 del 9/7/2021 "Aggiornamento Sistema Misurazione e Valutazione Performance"; paragrafo "LA DEFINIZIONE DELLE STRATEGIE E FASI" di pagina 7. In tale documento sono indicate le procedure di massima che necessitano dell'attuazione di procedure con cui declinare gli obiettivi negoziati a livello dipartimentale sulle strutture organizzative sanitarie. Per le strutture organizzative amministrative la negoziazione è effettuata per il tramite della Direzione Amministrativa non essendo previsto il dipartimento.

Nel documento indicato sopra, al sottoparagrafo "Articolazione del sistema della performance", si individuano le componenti della performance organizzativa, gerarchicamente collocata al di sotto della performance aziendale (Dipartimenti e Direzione amministrativa) e al di sopra della performance individuale (Strutture complesse e Semplici-dipartimentali). La tabella sinottica a pag. 9 e 10 di detto documento, esplicita la forma con cui la performance organizzativa è in concreto affidata ai vari Dipartimenti e Centri di Responsabilità per competenza e ruolo svolto, in stretto legame con gli obiettivi dipartimentali e di rimando con quelli del Direttore Generale, con l'area strategica in cui intervenire e con la specificazione degli obiettivi indicatori e valori attesi con cui valutare l'obiettivo se conseguito dal Centro di responsabilità che ha il compito del suo concreto raggiungimento. Questa tabella è nel concreto la scheda di budget che, dopo quanto assegnato dal CIV al Direttore Generale in primis viene negoziata tra il Direttore Generale e i Direttori di Dipartimento e Direttori delle strutture amministrative, e tra i direttori di Dipartimenti e i Direttore dei centri di Responsabilità, per definire in capo ai centri di responsabilità il contributo in termini di performance organizzativa in perfetta assonanza con gli obiettivi strategici.

2.2.3 La performance individuale

Vedi documento allegato alla DCS n.210 del 9/7/2021 "Aggiornamento Sistema Misurazione e Valutazione Performance"; paragrafo "SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" di pagina 19.

Nel documento indicato sopra, si individuano le componenti della performance individuale, gerarchicamente collocata al di sotto della performance aziendale e della performance organizzativa. Si rinvia ai sottoparagrafi ivi contenuti per comprendere come sia stata implementata la performance individuale nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'IRCCS.

2.2.4 La valutazione del Direttore Generale

La valutazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti dal Direttore Generale rispetto agli obiettivi di salute essenziali di cui all'art. 4 comma 5 lettera a) e b) della L.R. 17 del 26.05.2017 e s.m.i..

Il conseguente riconoscimento del trattamento economico integrativo del Direttore Generale trova riferimento nello stesso impianto normativo della L.R. 17/2017 all'art.5 comma 7.

2.2.5 La valutazione del Personale Sanitario Tecnico-Professionale ed Amministrativo

In applicazione di quanto previsto dai Contratti Nazionali della Sanità, l'istituto adotta con apposita regolamentazione i sistemi di valutazione permanente per la valutazione e la conferma degli incarichi dirigenziali e degli incarichi di funzione del comparto. Tali sistemi, oltre a recepire le informazioni derivanti dalle verifiche del raggiungimento degli obiettivi di performance, sia organizzative che individuale, integrano con i successivi regolamenti, le competenze in termini di professionalità, comportamenti e capacità gestionali/organizzative dei dipendenti nello svolgimento del proprio operato. Le risultanze definitive delle valutazioni in questione (valutazione positiva o negativa) vengono annotate nel fascicolo personale di ciascun dipendente e concorrono alle dinamiche di carriera degli interessati. Di seguito il quadro dei regolamenti attualmente approvati e vigenti e di quelli con iter avviato o da avviare, fatti salvi ulteriori integrazioni ed aggiornamenti:

COMPARTO

delibera n. 425 - 28/06/2019 regolamento per la progressione economica orizzontale
 delibera n. 314 - 24/06/2020 regolamento per la graduazione e l'affidamento degli incarichi di funzione;
 delibera n. 334-21/05/2024 Adozione "Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante del personale dell'Area Comparto

iter avviato	Sanità" ; -valido anche per il personale della ricerca (Ricercatori sanitari e Collaboratori di ricerca <i>regolamento presentato alle OO.SS. in delegazione trattante per l'approvazione sull'oggetto di valutazione e condivisione dell'adozione di una scheda aggiuntiva di valutazione della carriera oltre che della performance già consolidata, per consentire la valutazione di aspetti slegati dalla performance e esclusivi della professionalità al momento della formulazione delle graduatorie per il riconoscimento dei DEP (differenziali economici al personale CCNL 2019-2021)</i>
iter avviato	<i>regolamento presentato alle OO.SS. in delegazione trattante per l'approvazione del sistema di valutazione degli incarichi di funzione aventi durata quinquennale e necessariamente sottoposti a verifica per il periodo in cui i dipendenti esercitano la funzione organizzativa o professionale.</i>

DIRIGENZA

delibera n. 249 - 23/04/2024	regolamento per il conferimento e graduazione incarichi dirigenziali (dirigenza Medica Sanitaria e Professioni Sanitarie)
delibera n. 305 - 11/07/2022	regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali (dirigenza PTA)
delibera n. 61 - 16/02/2021	regolamento in materia di valutazione degli incarichi dirigenziali (dirigenza Medica, Sanitaria, PTA e professioni sanitarie)
delibera n. 58 - 16/02/2021	protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante (dirigenza Medica, Sanitaria, prof.ni sanitarie, PTA)
delibera n. 50 - 22/04/2021	regolamento per la composizione e funzionamento dei collegi tecnici;
delibera n. 232 - 23/07/2021	regolamento per il conferimento incarichi dirigenziali (dirigenza PTA);

In evidenza sopra, oltre alle valutazioni che vengono effettuate in riferimento alla carriera professionale dei dipendenti che per completezza sono riportati, sono indicati (in grassetto) i protocolli con cui l'Istituto effettua la valutazione dei risultati di performance per la dirigenza e per il comparto, cui si rinvia per eventuali approfondimenti.

2.2.6 Trasversalità degli obiettivi

Nell'ambito dei protocolli evidenziati al paragrafo precedente, con le delibere nn. 58/2021 e 334/2024, per quanto relativo a progettualità trasversali di performance, ritenute strategiche da parte del Direttore Generale, è possibile, previo la condivisione con le OO.SS., la definizione di progetti che possano fissare il raggiungimento di obiettivi di performance ad ampio intervento con una premialità rilevata nella misura del 10% dai fondi contrattuali per distribuirli al personale individuato per il conseguimento delle progettualità richiesta. Il paragrafo "2.1 Incentivazioni per attività progettuali di natura trasversale" di tali protocolli definisce quanto di seguito si riporta fedelmente:

"Al fine di consentire il riconoscimento di incentivazioni specifiche correlate a rilevanti finalità aziendali, di natura trasversale rispetto a quelle considerate con gli obiettivi di performance, come le attività per onerosi apporti richiesti dall'organizzazione a specifici dipendenti, (ad esempio, responsabile anticorruzione e trasparenza, responsabile accreditamento qualità, conseguimento di specifici risultati della ricerca, ecc...), le disponibilità connesse al fondo per la retribuzione di risultato, possono essere ridotte, previo accordò in sede di contrattazione aziendale con le OO.SS., di un quota sino al 10%. I criteri di distribuzione della predetta quota sono oggetto di contrattazione aziendale e l'erogazione dell'incentivo legato a dette attività progettuali per ciascun beneficiario è assoggetta al rispetto della procedura di validazione finale da parte dell'OIV. 2 L'accesso a detto incentivo è riservato ad attività progettuale di natura trasversale, ossia riferibile ad impegni gestionali di carattere normativo o di scelta strategica delle direzioni non ascrivibile ad una singola struttura."

2.2.7 Collegamento della pianificazione integrata con le politiche di Qualità

L'IRCCS da diversi anni è stato accreditato con la certificazione per la qualità precedentemente riconosciuta con la ISO 9001:2008, e dal 2020 con la certificazione ISO 9001:2015. Il conseguimento di tale certificazione è stato possibile utilizzando l'approccio Risk Based Thinking, necessario alla corretta analisi e gestione del Rischio.

L'utilizzo dei meccanismi di performance, riversati sulle varie strutture aziendali in termini di obiettivo indicatore e target, ha consentito l'allineamento comportamentale di tutti gli attori che svolgono ruoli in ambito sanitario ed amministrativo, consentendo di addivenire ad un cambio culturale nella gestione del rischio che ha consentito poi il raggiungimento di tale risultato. La qualità, guardando le segnalazioni di non conformità che le varie strutture hanno dovuto prendere contezza a seguito dello svolgimento non canonico nell'ottica della certificazione, hanno spinto e affinato i comportamenti nella giusta direzione, nel tempo.

2.2.8 Collegamento della pianificazione integrata con il Budget dell'IRCCS

La pianificazione integrata con il budget avviene con l'attuazione del processo di performance aziendale, al fine di essere perfezionato, richiede affinamenti e adeguamenti al contesto nell'ottica di sensibilizzare gli operatori al controllo (cosiddetto

feedback) col fine di orientare le attività svolte al miglioramento, segnalando le carenze e correggendo le azioni poste in campo. Il punto di partenza per avviare il ciclo della Performance è il Piano della Performance qui trattato.

Per qualsivoglia maggior approfondimento sull'argomento si rinvia al documento aggiornato riguardante il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance già introdotto al paragrafo precedente che tratta in modo organico l'argomento adottato con DSC n.210 del 09/07/2021

Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano della Performance.

Per la corretta redazione del presente Piano è necessaria la più ampia interazione tra le diverse entità aziendali, in quanto solo la fattiva collaborazione di tutti gli attori del processo consente di far girare le informazioni e di darne coerenza. La stesura di un piano di performance carente in tal senso, renderebbe sterili le strategie volute dal direttivo, vanificando anche i migliori intenti di miglioramento e crescita.

Per quanto inerente il 2025, è stato possibile seguire in modo canonico la procedura del *cascading*, considerando le attività di definizione degli obiettivi strategici che il CIV ha comunicato in via informale alla struttura del Controllo di Gestione per l'adempimento del 31/01/2025 di adozione del PIAO e che nella prossima seduta di inizio anno renderà ufficiali per il giusto raccordo da parte della direzione strategica, cui compete il compito di orientare le strategie da porre in atto con obiettivi indicatori e target, nei confronti delle strutture sanitarie, di ricerca ed amministrative, consentendo la stesura del presente piano nel rispetto di tali indicazioni.

La prossima fase di negoziazione, processo di raccordo della parte operativa alle strategie adottate, offrirà alla Direzione Generale la possibilità di contrattualizzare con i responsabili delle strutture aziendali, partendo dagli obiettivi generali allegati al presente Piano all'allegato a), la definizione dei conseguenziali obiettivi specifici con cui realizzare la pianificazione della performance organizzativa e individuale, utile a ricondurre le attività del personale verso le prerogative delineate dal CIV e dalla regione Puglia.

I paragrafi successivi delineano le interrelazioni della performance con:

- le previsioni dichiarate nel bilancio previsionale dell'anno 2025;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT);
- il rispetto delle norme sulla Privacy.

Interrelazioni con il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Al fine di coordinare gli adempimenti nel presente Piano con la prevenzione della corruzione e la trasparenza, anche per il 2025 è stato considerato l'obiettivo strategico B3.4 avente come strategia aziendale **“Anticorruzione-Trasparenza, Privacy e Pari Opportunità”** rilevabili nell'allegato a) del presente documento.

Con l'azione **“Monitoraggio delle attività previste dal PIAO”**, e con l'indicatore di performance **“Collaborare a rilevare le richieste del RPCT del DPO e CUG”**, valore target da raggiungere **“SI/NO: RPCT DPO CUG”**, inteso quale relazione di *assessment* da parte dei responsabili d'ambito, si pone un obiettivo generale del rispetto inerente alle misure generali e specifiche anticorruzione oltre che del rispetto degli obblighi di trasparenza. Tale innesco consente di responsabilizzare i referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza a verificare le attività previste nel Piano Anticorruzione e Trasparenza e di monitorarle.

Al momento della redazione del PIAO, una delle cui sezioni è il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, verranno definite le indicazioni specifiche riguardo alla tematica, qui considerate ai fini della misurazione del raggiungimento dell'obiettivo legato alla performance, dando rilevanza alle aree soggette a maggior esposizione corruttiva come risultante dalla mappatura dei rischi. Il risultato atteso, quindi, relativamente alla trasparenza, verrà inteso rispetto alla pubblicazione dei dati sulla sezione del sito identificata come **“Amministrazione Trasparente”**, a che sia effettuata nei tempi richiesti nel rispetto degli obblighi informativi elencati dal D.lgs. n.33/2013, e sull'attestazione dell'RPCT sull'avvenuto adempimento da parte dei referenti.

Coordinamento delle attività di adempimento agli obblighi di Privacy.

Al fine di coordinare gli adempimenti nel presente Piano con la privacy, anche per il 2024 è stato considerato l'obiettivo strategico B3.4 avente come strategia aziendale **“Anticorruzione-Trasparenza, Privacy e Pari Opportunità”** rilevabili nell'allegato a) del

presente documento.

Con l'azione "Monitoraggio delle attività previste dal PIAO", e con l'indicatore di performance "Collaborare a rilevare le richieste del RPCT del DPO e CUG", valore target da raggiungere "SI/NO: RPCT DPO CUG", inteso quale relazione di *assessment* da parte dei responsabili d'ambito, si pone un obiettivo generale quale innesco che permette di verificare le attività utili ed effettivamente svolte al fine di adeguare i processi a quanto richiesto dal GDPR 679/2016 sulla dichiarazione del *Data Protection Officer* DPO.

Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

N.B. L'adozione del Bilancio di Previsione 2025 da parte del Direttore Generale, stante il rinvio alla data del 15/02/2025 giusta nota regionale N° 628075/24 del 17/12/2024, non permette, alla data della redazione di questo PIAO, di avere un bilancio di previsione che assicuri la coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio. Per questo motivo, in questa sede, si allega una semplice bozza di bilancio preventivo.

CONTO ECONOMICO	Preventivo 2025	Bilancio 2023	PreConsunt. 2024	Importi: Euro		Importi: Euro	
				VARIAZIONE Preventivo 2025 - Bilancio 2023		VARIAZIONE Preventivo 2025 - Pre Consuntivo 2024	
				Importo	%	Importo	%
Bozza Bilancio Preventivo 2025							
SCHEMA DI BILANCIO D. Lgs. n.118/2011							
A) VALORE DELLA PRODUZIONE							
1) Contributi in c/esercizio	18.480.000	22.869.949	14.620.927	-4.389.949	-24%	3.859.073	26,4%
a) Contributi in c/esercizio - da Regione o Provincia Autonoma per quota F.S. regionale	12.000.000	12.000.000	12.000.000	-	-	-	0,0%
b) Contributi in c/esercizio - extra fondo	2.200.000	5.263.387	1.300.000	-3.063.387	-139,2%	900.000	69,2%
1) Contributi da Regione o Prov. Aut. (extra fondo) - vincolati	2.200.000	3.162.262	1.300.000	-962.262	-43,7%	900.000	69,2%
2) Contributi da Regione o Prov. Aut. (extra fondo) - Risorse aggiuntive da bilancio a titolo di copertura LEA	-	2.099.833	-	-2.099.833	#DIV/0!	-	-
3) Contributi da Regione o Prov. Aut. (extra fondo) - Risorse aggiuntive da bilancio a titolo di copertura extra LEA	-	-	-	-	-	-	-
4) Contributi da Regione o Prov. Aut. (extra fondo) - altro	-	-	-	-	-	-	-
5) Contributi da aziende sanitarie pubbliche (extra fondo)	-	1.292	-	-1.292	#DIV/0!	-	-
6) Contributi da altri soggetti pubblici	-	-	-	-	-	-	-
c) Contributi in c/esercizio - per ricerca	4.280.000	5.581.289	2.020.927	-1.301.289	-30,4%	2.259.073	111,8%
1) da Ministero della Salute per ricerca corrente	3.218.000	3.816.282	3.154.594	-598.282	-18,6%	1.981.447	160,2%
2) da Ministero della Salute per ricerca finalizzata	813.000	963.742	718.625	-185.742	-18,5%	94.375	13,1%
3) da Regione e altri soggetti pubblici	110.000	571.107	65.749	-461.107	-419,2%	44.251	67,3%
4) da privati	139.000	230.158	-91.158	-91.158	-65,6%	139.000	-
d) Contributi in c/esercizio - da privati	-	25.273	-700.000	-25.273	#DIV/0!	700.000	-100,0%
2) Rettifica contributi c/esercizio per destinazione ad investimenti	-	-	-	-	-	-	-
3) Utilizzo fondi per quote inutilizzate contributi vincolati di esercizi precedenti	720.000	199.550	2.990.441	520.150	72,2%	-2.270.441	-75,9%
4) Ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie a rilevanza sanitaria	38.600.000	35.243.832	36.154.594	3.356.368	8,7%	2.445.406	6,8%
a) Ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie - ad aziende sanitarie pubbliche	35.750.000	33.182.900	33.979.151	2.567.100	7,2%	1.770.849	5,2%
b) Ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie - intramoenia	2.000.000	1.646.278	1.600.000	353.722	17,7%	400.000	25,0%
c) Ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie - altro	850.000	414.454	575.444	435.546	51,2%	274.556	47,7%
5) Concorsi, recuperi e rimborsi	71.600	333.264	92.081	-261.664	-365,5%	-20.481	-22,2%
6) Compartecipazione alla spesa per prestazioni sanitarie (Ticket)	1.600.000	1.061.823	1.299.655	538.177	33,6%	300.345	23,1%
7) Quota contributi in c/capitale imputata nell'esercizio	3.220.000	3.125.528	3.125.528	94.472	2,9%	94.472	3,0%
8) Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	-	-	-	-	-	-	-
9) Altri ricavi e proventi	67.000	28.358	11.016	38.642	57,7%	55.984	508,2%
Totale A)	62.758.600	62.862.404	58.294.242	-103.804	-0,2%	4.464.358	7,7%
B) COSTI DELLA PRODUZIONE							
1) Acquisti di beni	21.627.300	15.924.264	18.937.648	5.703.036	26,4%	2.689.652	14,2%
a) Acquisti di beni sanitari	21.364.500	15.706.779	18.720.127	5.657.721	26,5%	2.644.373	14,1%
b) Acquisti di beni non sanitari	262.800	217.485	217.522	45.315	17,2%	45.278	20,8%
2) Acquisti di servizi sanitari	2.928.000	3.048.747	2.294.631	-120.747	-4,1%	633.369	27,6%
a) Acquisti di servizi sanitari - Medicina di base	-	-	-	-	-	-	-
b) Acquisti di servizi sanitari - Farmaceutica	-	-	-	-	-	-	-
c) Acquisti di servizi sanitari per assistenza specialistica ambulatoriale	-	69.265	-	-69.265	#DIV/0!	-	-
d) Acquisti di servizi sanitari per assistenza riabilitativa	-	-	-	-	-	-	-
e) Acquisti di servizi sanitari per assistenza integrativa	-	-	-	-	-	-	-
f) Acquisti di servizi sanitari per assistenza protesica	-	-	-	-	-	-	-
g) Acquisti di servizi sanitari per assistenza ospedaliera	-	-	-	-	-	-	-
h) Acquisti prestazioni di psichiatria residenziale e semiresidenziale	-	-	-	-	-	-	-
i) Acquisti prestazioni di distribuzione farmaci File F	-	-	-	-	-	-	-
j) Acquisti prestazioni termali in convenzione	-	-	-	-	-	-	-
k) Acquisti prestazioni di trasporto sanitario	-	-	-	-	-	-	-
l) Acquisti prestazioni socio-sanitarie a rilevanza sanitaria	-	-	-	-	-	-	-
m) Compartecipazione al personale per att. Libero-prof. (intramoenia)	1.670.000	1.308.188	1.215.841	361.812	21,7%	454.159	37,4%
n) Rimborsi Assegni e contributi sanitari	-	-	-	-	-	-	-
o) Consulenze, collaborazioni, interinale, altre prestazioni di lavoro sanitarie e sociosanitarie	1.043.000	769.071	966.496	273.929	26,3%	76.504	8%
p) Altri servizi sanitari e sociosanitari a rilevanza sanitaria	215.000	902.223	112.294	-687.223	-319,6%	102.706	91%
q) Costi per differenziale Tariffe TUC	-	-	-	-	-	-	-
3) Acquisti di servizi non sanitari	12.121.700	8.827.285	11.439.527	3.294.415	27,2%	682.173	6%
a) Servizi non sanitari	11.654.500	8.603.353	11.221.478	3.051.147	26,2%	433.022	4%
b) Consulenze, collaborazioni, interinale, altre prestazioni di lavoro non sanitarie	283.000	115.118	129.032	167.882	59,3%	153.968	119%
c) Formazione	184.200	408.814	89.017	-75.386	-40,9%	95.183	107%
4) Manutenzione e riparazione	3.865.500	2.845.898	3.057.351	1.019.600	26,4%	808.149	28%
5) Godimento di beni di terzi	1.010.000	5.175.366	1.918.681	-4.165.366	-412,4%	-908.681	-47%
6) Costi del personale	29.608.900	24.278.633	25.775.482	5.330.267	18,0%	3.833.418	15%
a) Personale dirigente medico	9.631.000	8.114.649	8.617.011	1.516.351	18,7%	1.013.989	12%
b) Personale dirigente ruolo sanitario non medico	2.236.200	1.922.299	1.825.258	313.901	14,0%	410.942	23%
c) Personale comparto ruolo sanitario	9.708.300	8.235.032	8.623.773	1.473.268	15,2%	1.084.527	13%
d) Personale dirigente altri ruoli	834.700	623.068	662.763	211.632	25,4%	171.937	26%
e) Personale comparto altri ruoli	4.875.000	3.863.723	3.960.129	1.011.277	20,7%	914.871	23%
f) Personale Ric. Sanitaria	2.923.700	1.519.862	2.086.548	803.838	34,6%	237.152	7%
7) Oneri diversi di gestione	1.367.100	1.360.967	1.463.214	6.133	0,4%	-96.114	-7%
8) Ammortamenti	3.220.000	3.125.528	3.125.528	94.472	2,9%	94.472	3%
a) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	105.300	105.343	105.343	-43	0,0%	-43	0%
b) Ammortamenti dei Fabbricati	844.000	782.613	782.613	61.387	7,3%	61.387	8%
c) Ammortamenti delle altre immobilizzazioni materiali	2.270.700	2.237.572	2.237.572	33.128	1,5%	33.128	1%
9) Svalutazione delle immobilizzazioni e dei crediti	-	-	-	-	-	-	-
10) Variazione delle rimanenze	-	-702.272	-	702.272	#DIV/0!	-	-
a) Variazione delle rimanenze sanitarie	-	-680.480	-	680.480	#DIV/0!	-	-
b) Variazione delle rimanenze non sanitarie	-	-21.791	-	21.791	#DIV/0!	-	-
11) Accantonamenti	541.978	2.495.641	866.087	-1.953.663	-360,5%	-324.109	-37%
a) Accantonamenti per rischi	-	-182.315	-	182.315	#DIV/0!	-	-
b) Accantonamenti per premio operosità	-	-	-	-	-	-	-
c) Accantonamenti per quote inutilizzate di contributi vincolati	-	1.692.398	360.000	-1.692.398	#DIV/0!	-360.000	-100%
d) Altri accantonamenti	541.978	506.928	506.087	76.950	-14,6%	35.891	7%
Totale B)	76.290.478	66.380.059	68.878.149	9.910.419	13,0%	7.412.329	11%
DIFF. TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)	-13.531.878	-3.517.654	-10.583.906	-10.014.224	74,0%	-2.947.972	28%
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI							
1) Interessi attivi ed altri proventi finanziari	-	589	85	-589	#DIV/0!	-85	-100%
2) Interessi passivi ed altri oneri finanziari	20.000	3.104	73.048	16.896	84,5%	-53.048	-73%
Totale C)	-20.000	-2.515	-72.963	-17.485	87,4%	-52.963	-73%
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE							
1) Rivalutazioni	-	-	-	-	-	-	-
2) Svalutazioni	-	-	-	-	-	-	-
Totale D)	-	-	-	-	-	-	-
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI							
1) Proventi straordinari	-	358.654	54.050	-358.654	#DIV/0!	-54.050	-100%
a) Plusvalenze	-	-	-	-	-	-	-
b) Altri proventi straordinari	-	358.654	54.050	-358.654	#DIV/0!	-54.050	-100%
2) Oneri straordinari	-	621.637	202.423	-621.637	#DIV/0!	-202.423	-100%
a) Minusvalenze	-	-	-	-	-	-	-
b) Altri oneri straordinari	-	621.637	202.423	-621.637	#DIV/0!	-202.423	-100%
Totale E)	-	-262.983	-148.373	262.983	#DIV/0!	148.373	-100%
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+C+D+E)	-13.551.878	-3.783.153	-10.805.242	-9.768.725	72,1%	-2.748.636	25%
Y) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO							
1) IRAP	2.324.300	1.798.103	1.939.682	526.197	22,6%	384.618	20%
a) IRAP relativa a personale dipendente	2.059.500	1.597.940	1.686.269	461.560	22,4%	373.231	22%
b) IRAP relativa a collaboratori e personale assimilato a lavoro dipendente	104.800	92.546	92.859	12.254	11,7%	11.941	13%
c) IRAP relativa ad attività di libera professione (intramoenia)	160.000	107.616	160.555	52.384	32,7%	-555	0%
d) IRAP relativa ad attività commerciali	-	-	-	-	-	-	-
2) IRES	-	-	-	-	-	-	-
3) Accantonamento a fondo imposte (accertamenti, condoni, ecc.)	-	-	-	-	-	-	-
Totale Y)	2.324.300	1.798.103	1.939.682	526.197	22,6%	384.618	20%
UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO	-15.876.178	-5.581.256	-12.744.925	10.294.922	-64,8%	3.131.253	-25%

Sezione 3: Rischi corruttivi e trasparenza

3.1 Rischi corruttivi e trasparenza

La legge 6 novembre 2012 n. 190 si inquadra negli indirizzi della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione con la scelta di rafforzare la prevenzione accanto allo strumento della repressione. A fronte della pervasività del fenomeno si è ritenuto di incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) come aggiornato con Delibera Anac n. 605 del 19 dicembre 2023 e negli ulteriori atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, mediante l'azione affidata al RPCT, l'IRCCS aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione contestualizzati alla propria organizzazione. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'Ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.1.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esito positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo.

Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Ai fini del presente Piano il concetto di corruzione è inteso in senso lato come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso di attività propriamente amministrative o tali in connessione ad attività sanitarie, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, sono pertanto più ampie delle fattispecie penalistiche disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter c.p.

Sono, altresì, ricomprese quelle situazioni previste dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. n. 231/01 e ricomprese nell'intera gamma dei "Delitti contro la pubblica amministrazione" disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale in parte modificati dalla stessa Legge 190/2012.

L'ANAC (Autorità) ritiene opportuno precisare, pertanto, che naturalmente con la legge 190/2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione ma per la prima volta in modo organico si introducono e, laddove già esistenti, si mettono a sistema misure che incidono e configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

La presente sezione (quale evoluzione del PTPCT nell'ottica del PIAO) è uno strumento di programmazione che indica le attività svolte in termini di prevenzione della corruzione e gli intenti da conseguire nel corso del triennio al quale si riferisce. Tale programmazione pone in stretta correlazione con il Piano della Performance redatto ai sensi del D. Lgs. 150/2009, col fine di integrare le intenzioni di prevenzione della corruzione a correlati obiettivi da raggiungere in concreto dai dipendenti dell'amministrazione, congiuntamente alla sezione di formazione del personale. L'IRCCS Saverio de Bellis adempie al dettato normativo mediante l'approvazione del presente PIAO 2025-2027 revisionando le attività implementate precedentemente per la prevenzione della corruzione e trasparenza, apportando in prima applicazione, per quanto possibile, le indicazioni e i

contenuti dell'ultimo PNA approvato con deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023 e quanto l'ANAC ha reso noto nell'ultimo incontro con gli RPCT dei vari Enti della PA avvenuto a Roma il 18.12.2024, dove l'attuale RPCT ha partecipato. Il presente Piano è calibrato sul modello del PNA Anac 2022 così come aggiornato nell'anno 2023.

3.1.1 Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza verso il PIAO 2025-2027.

La presente sezione del PIAO, in prosecuzione del PTPCT 2024-2026, è un atto formale che attesta ed espone la politica di prevenzione del rischio corruttivo che l'IRCCS intende perseguire al fine di garantire il corretto e trasparente funzionamento in attuazione della Legge 190 del 2012.

Ritenuto, pertanto, che la *ratio* della L. 190/2012 è quella di prevenire condotte anche solo prodromiche ai reati di corruzione sopra indicati, il presente Piano mira a individuare e a scoraggiare, mediante gli strumenti giuridici dell'ordinamento (D.lgs. n.165/01 e CCNL di riferimento) - nel rispetto delle relative funzioni e ruoli gerarchici - quei comportamenti dei propri dirigenti e dipendenti in contrasto con i principi che disciplinano il Pubblico Impiego e in particolare i casi anche quando venga in evidenza un mal funzionamento dell'Amministrazione (cd *maladministration*).

Il presente Piano si applica a tutti i dipendenti dell'IRCCS e recepisce dinamicamente le modifiche alla legge, ai decreti attuativi, alle circolari, alle linee guida, alle direttive nonché le eventuali prescrizioni del Piano Nazionale Anticorruzione dell'ANAC.

In prima applicazione i Responsabili delle Unità Operative complesse e semplici intendendo quelle dipartimentali a valenza aziendale e incardinate in una complessa, sono tenuti a notificare il Piano ai rispettivi dipendenti; esso, inoltre, a cura dell'Amministrazione, sarà reso disponibile a tutti i dipendenti mediante comunicazione del numero della delibera di adozione del Piano per mezzo delle email aziendali.

All'atto dell'assunzione in servizio dovrà essere riportata formale dichiarazione nei contratti individuali di lavoro della consegna e ricevuta di copia del presente Piano con indicazione dell'indirizzo del sito web aziendale per la conoscibilità dei successivi aggiornamenti che il dipendente si renderà parte diligente di consultare e che in tal modo si riterranno conosciuti e notificati.

3.1.1.1 Oggetto e riferimenti normativi

Con riferimento a quanto inerente agli aspetti normativi riguardanti la materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si riporta un sintetico riferimento delle disposizioni aggiornate emanate sino alla data di predisposizione del presente PTPCT, che comprende non solo le disposizioni normative ma anche le circolari e le linee guida emanate a scopi interpretativi o di indirizzo di cui si è tenuto conto nella redazione del presente Piano.

La novità di ricomprendere e semplificare, integrando fra loro, le varie sezioni del PIAO, è sicuramente un processo che richiede passaggi successivi per giungere ad un tale risultato. Una per tutte è il coinvolgimento generale degli attori dei diversi piani di programmazione identificati dal PIAO, che devono essere coinvolti in una cabina di regia per operare assieme i cambiamenti, in modo armonizzato rispetto a tutte le sezioni coinvolte nel processo di semplificazione e integrazione delle attività svolte in seno all'organizzazione.

Normativa di riferimento

- L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione" e ss.mm.ii;
- D. Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300);
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii.;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni);
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012);
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- D.lgs. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1 commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP));
- Decreto legge 16 luglio 2020, n. 76 “Decreto semplificazioni” “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale”, convertito con modificazioni dalla L. 11 settembre 2020, n. 120;
- DPCM 15 settembre 2021 (che definisce le modalità, le tempistiche e gli strumenti per la rilevazione dei dati di attuazione finanziaria, fisica e procedurale relativa a ciascun progetto finanziato nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza);
- Decreto legge 6 novembre 2021, n. 152 (Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose);
- Legge 29 dicembre 2021, n. 233 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, recante disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose);
- Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022 n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;
- Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;
- Decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 “Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune” convertito in L. 41/2023.
- Vademecum “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” approvato dal consiglio dell’Autorità il 2/2/2022
- PNA 2022 predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall’A.N.AC. con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in tema di Whistleblowing;
- Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 sul Codice dei contratti pubblici;
- DPCM del 20 giugno 2023 “Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati”.
- Il decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 c.d. Correttivo Codice Appalti 2023 ripubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 22 gennaio 2025.

Le principali modifiche apportate con il PNA 2023 riguardano vari aspetti, tra cui:

1. Integrazione con il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione):

È stato sottolineato che il PNA deve essere integrato con i contenuti del PIAO, un documento obbligatorio per le amministrazioni pubbliche che include la gestione dei rischi, comprese quelle legate alla corruzione. Le amministrazioni sono invitate a rafforzare l’allineamento tra il piano anticorruzione e il piano operativo interno, promuovendo una gestione dei rischi che coinvolga tutte le aree dell’organizzazione.

2. Focus sulla prevenzione e gestione dei conflitti di interesse:

L’ANAC ha messo l’accento sul miglioramento delle politiche per la gestione dei conflitti di interesse, sia tra i dipendenti pubblici che tra le relazioni tra pubbliche amministrazioni e soggetti privati. Le amministrazioni sono invitate a implementare strategie più efficaci per identificare, prevenire e gestire i conflitti di interesse.

3. Gestione dei rischi nei contratti pubblici:

È stato dato un ampio spazio alla revisione delle modalità di gestione dei contratti pubblici, in particolare per quanto riguarda gli appalti e le concessioni. È stato previsto un maggiore focus sulla trasparenza e sul controllo nella fase di selezione dei contraenti e nell’esecuzione degli appalti.

4. Rafforzamento delle misure di trasparenza:

Il Piano ribadisce l’importanza di garantire un’adeguata trasparenza dell’operato delle amministrazioni, soprattutto per quanto riguarda la pubblicazione dei dati e l’accesso agli atti. Sono stati individuati ulteriori strumenti per migliorare la pubblicità delle informazioni amministrative, contribuendo così a contrastare fenomeni di opacità e corruzione.

5. Miglioramento della formazione del personale:

È stato rinnovato l'invito a implementare programmi di formazione specifici per sensibilizzare e responsabilizzare il personale pubblico sulla lotta alla corruzione, promuovendo una cultura dell'integrità all'interno delle amministrazioni.

6. Monitoraggio e valutazione dei risultati:

Le amministrazioni sono invitate a predisporre sistemi di monitoraggio efficaci per verificare l'efficacia delle misure anticorruzione adottate, con particolare attenzione al rafforzamento dei meccanismi di autovalutazione e di rendicontazione. In generale, il PNA 2023 si inserisce nel contesto delle politiche europee di lotta alla corruzione, favorendo un sistema di prevenzione sempre più integrato con le normative nazionali ed europee.

L'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 è focalizzato in particolare sui contratti pubblici: gli ambiti di intervento dell'Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4 PNA 2022 aggiorn. 2023);
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Quanto agli allegati, è stata confermata la vigenza dei seguenti:

- All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO
- All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT
- All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto
- All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti
- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023)
- All. 10 Parte Speciale Commissari straordinari
- All. 11 Parte Speciale Analisi dei dati piattaforma PTPCT

Il quadro normativo risulta notevolmente cambiato con il Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 sul Codice dei contratti pubblici e da ultimo dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 c.d. Correttivo Codice Appalti 2023 ripubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 22 gennaio 2025.

Come sottolineato anche dalla Relazione agli articoli e agli allegati al Codice, la digitalizzazione consente, da un lato, di assicurare efficacia, efficienza e rispetto delle regole e, dall'altro, costituisce misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.

3.1.1.2 Organizzazione per la prevenzione della corruzione

3.1.1.2. a Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) è l'avv. Claudio Cazzolla nominato con DDG n. 555 dell'11/09/2024, attualmente dirigente avvocato Responsabile dell'UOSVA Struttura Burocratico Legale e Affari Generali

Figura fondamentale istituita dalla Legge 190/2012 (Legge Anticorruzione) la sua funzione è essenziale per l'attuazione delle politiche anticorruzione e per il rispetto delle normative sulla trasparenza e l'accesso agli atti.

Al fine di assicurare adeguato supporto alle attività del RPCT è stato costituito un Gruppo di Lavoro coordinato dal RPCT con il progetto trasversale acclarato al prot. n. 5166 del 22-04-2024 per l'anno 2024, e per l'annualità 2025 è stato presentato un ulteriore progetto con prot. 13928 del 23.12.2024.

3.1.1.2. b GdL di supporto al RPCT

Le attività sono svolte dal RPCT con l'ausilio del supporto per gli aspetti operativi legati in particolare alla trasparenza, il profilo di un collaboratore amministrativo professionale incardinato presso la U.O.S.V.A. "Burocratico Legale e Affari Generali". In particolare, nel corso dell'anno 2024, è stato inserito nella progettualità trasversale legata alla performance riconosciuta al RPCT, la figura del collaboratore amministrativo avente il compito di seguire gli aspetti inerenti la Trasparenza, al fine di coadiuvare, per quanto possibile, le attività in capo al RPCT compatibilmente con le attività d'ufficio di appartenenza affidate al collaboratore designato, per un supporto mirato all'espletamento degli adempimenti di programmazione, monitoraggio e formazione riguardanti la trasparenza, come il registro degli accessi agli atti, le pubblicazioni dell'Amministrazione Trasparente, aggiornamento degli obblighi informativi di cui all'allegato 1 del D.Lgs. n.33/2013. Inoltre con il medesimo progetto Trasversale "Anticorruzione e Trasparenza" acclarato al prot. 5166 del 22.04.2024 approvato con DDG 525/2024 è stato previsto dall'anno 2024 il supporto di altro coll. Amm. Prof.le in riferimento alla digitalizzazione degli appalti pubblici e sensibilizzazione/monitoraggio dei nuovi obblighi di pubblicazione delle procedure di gara data l'emanazione del Nuovo Codice Appalti con il D.Lgs 36/2023.

Per lo più per l'anno 2025 con il progetto trasversale prot. 13928 /2024 dal titolo *Anticorruzione, Trasparenza E Garanzia Della Privacy*:

La *Centralita' Della Prevenzione*" è stato confermato il predetto Gruppo di Lavoro, sotto il coordinamento del RPCT in un progetto che ha la finalità di perseguire il miglior risultato per il raggiungimento degli obiettivi generali in Anticorruzione e Trasparenza e Privacy, così come delineati nel PIAO e nel PTPCT, attraverso l'adozione di obiettivi specifici riferiti:

A) al Sistema Anticorruzione con interventi organizzativi ovvero misure preventive volte a ridurre il rischio corruttivo attraverso la sensibilizzazione, formazione, informazione del personale in attuazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione.

B) al Sistema Trasparenza richiamato dal D.Lgs 150/2009 e definitivamente introdotto dal Dlgs. 33/2013, poi integrato dal D.Lgs. 97/2016.

C) Garanzia e tutela della Privacy in attuazione della normativa vigente implementazione delle garanzie privacy in tema della gestione dei reclami e segnalazioni varie.

3.1.1.2. c Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Piano qui riformulato nell'ottica di sezione del PIAO non ha cambiato la configurazione della mappatura dei processi in riferimento ai rischi corruttivi adottata con il PTPCT 2024-2026 e **allegato b) al presente PIAO 2025-2027** sono stati riportati gli aggiornamenti rivenienti dalle analisi e valutazioni fatte sia da parte del RPCT che da parte dei referenti del RPCT e di tutto il personale dell'IRCCS.

3.1.1.3 Gestione del rischio

La metodologia di analisi del rischio, nel rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, si caratterizza per l'individuazione di ambiti (fattori abilitanti) la cui modalità di gestione può determinare l'eventuale insorgenza di rischi corruttivi.

La metodologia di mappatura è stata reiterata dalle analisi applicate nei precedenti PTPCT, andando ad ampliare e migliorare quanto individuato con i monitoraggi e apportando l'analisi e valutazione del rischio effettuate in approfondita e ampia discussione con i referenti. Nel corso del 2024, infatti, la seduta della Formazione per i referenti ed il RPCT, ha trovato negli approfondimenti e nella trattazione con il Formatore esterno, designato all'attività di approfondimento degli argomenti della prevenzione della corruzione e trasparenza, interessanti spunti riflessivi e concrete indicazioni elaborate, a seguito di tale impulso, con suggerimenti documentati che sono stati inseriti nell'allegato b) al presente PIAO 2025-2027.

Le note protocollo in tema di monitoraggio per la prevenzione della corruzione, rappresentate anche con la relazione annuale del RPCT, sono evidenza di tale percorso, come da seguenti note:

- Richiesta ai direttori apicali dichiarazioni ex art. 22 del D. Lgs. n.33/2013, nota del 17 Gennaio 2024;
- Rilevazione degli aggiornamenti da inserire nel Piano Triennale di prevenzione della Corruzione prot. n. 1906 del 15/02/2024;
- Richiesta ulteriori misure specifiche prevenzione corruzione ai referenti delle UU.OO. con note prot. 12779 del 26.11.2024; I riscontri pervenuti sono stati considerati materiale di aggiornamento per il PIAO 2025.
- Richiesta, nel corso della giornata formativa, ai referenti di esplicitare le misure attuate e da considerare sul PTPCT 2025-2027 con invito al rispetto delle misure ivi contenute.

- Monitoraggio dazione e accettazione somme di danaro a seguito di prestazioni ALPI, nota monitoria di divieto prot. n. 13010 del 29/11/2024.

I riscontri pervenuti sono stati considerati materiale di aggiornamento per il nuovo PTPCT 2025.

La presente sezione, infatti, rappresenterà il mantenimento delle impostazioni effettuata nei precedenti PTPCT, con nuovi aggiornamenti inerenti la valutazione del rischio alla luce delle indicazioni fornite dal PNA 2022 e ss.mm. In particolare, per quanto attiene alla individuazione degli eventi a rischio, il PNA 2022 suggerisce di effettuare un'approfondita analisi dei "fattori abilitanti" dei fenomeni corruttivi, ossia "i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione" e che consentono "di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi". Nelle successive tabelle la sintesi di quanto attualmente individuato e a seguire delle novità riportate dal PNA 2022 rispetto ai comportamenti a rischio:

Comportamento a Rischio: rilevazioni pregresse
Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara;
Abuso dell'autonomia professionale da parte del medico all'atto della prescrizione al fine di favorire la diffusione di un particolare farmaco e/o di frodare il SSN
Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
Abuso nei processi finalizzato al reclutamento di collaboratori e ricercatori particolari;
Accordi per vantaggi personali;
Affidamenti incarichi a professionisti non specializzati nelle materie trattate;
Alterazione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti.
Alterazione delle verbalizzazioni e delle procedure sanzionatorie per agevolare determinati soggetti;
Alterazione ordine cronologico flusso in entrata e omissioni e ritardi flusso in uscita;
Collusione con Sponsor;
Conflitto di interessi;
Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/ economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari (scegliendo di dare priorità alle opere pubbliche destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico);
Determinazione di condizioni per la creazione di contenzioso per l'ente;
Discrezionalità dei criteri di selezione o di scelta del destinatario della borsa di studio da attribuire;
Effettuare registrazioni di bilancio e rilevazioni non corrette/non veritiere;
Elusione delle regole per la corretta concorrenza ed esecuzione dei contratti;
Emissione di fatture con dati volutamente difformi da quelli indicati nei contratti e documenti di supporto;
Errata indicazione al paziente delle modalità e dei tempi di accesso alle prestazioni in regime assistenziale;
Fornire al paziente informazioni distorte su modalità e tempi di accesso alle prestazioni in regime assistenziale per vantaggi personali;
Gestione cassa economale non trasparente e in maniera non verificabile;
Impropria gestione delle prenotazioni e dei livelli di priorità liste attese per vantaggi personali;
Impropria liquidazione;
Inadeguata programmazione;
Inadeguata verifica dell'attività svolta in regime di intramoenia allargata;
Incarichi legali esterni e CTP a stessi soggetti;
Inerzia nell'emissione delle fatture;
inserimento artificioso o manomissione di dati per vantaggi personali;
Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
Liquidare fatture senza adeguata verifica della prestazione;
Liquidazione di compensi non dovuti o sovradimensionati;
Mancata determinazione an e quantum pretesa risarcitoria;
Mancata o viziata applicazione del tariffario forense;
Mancata prenotazione tramite il servizio aziendale;
Mancato accertamento di violazione di leggi;
Mancato rispetto del contratto di conferimento di incarico;
Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge;
Nomina di commissari compiacenti orientati a favorire un partecipante alla selezione;
Nomina di un candidato con requisiti non coerenti;
Omessa segnalazione, omessa verifica di eventuali incompatibilità;
Omesso e inopportuno controllo Durc per trarne benefici personali;
Omissione dei controlli di merito o a campione al fine di agevolare determinati soggetti;
Omissione dei controlli di merito;
Omissioni e/o irregolarità nell'attività di vigilanza e controllo quali-quantitativo delle prescrizioni da parte dell'azienda sanitaria;
Omissioni e/o l'esercizio di discrezionalità e/o la parzialità nello svolgimento delle attività per consentire ai destinatari oggetto dei controlli di sottrarsi ai medesimi e/o alle prescrizioni/sanzioni derivanti con conseguenti indebiti vantaggi;
Pagamento di fatture senza adeguata verifica della prestazione e senza rispettare la cronologia nella presentazione delle fatture;
Permettere pagamenti senza rispettare la cronologia nella presentazione delle fatture, provocando in tal modo favoritismi e disparità di trattamento tra i creditori dell'ente;
Poca trasparenza nelle procedure di gestione delle liste di attesa;
Poca trasparenza nelle procedure di gestione delle prenotazioni;
Possibile manomissione dell'ordine di inserimento dei pazienti per vantaggi personali;
Prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali finalizzate ad agevolare determinati concorrenti;
Proposta di nominativo pilotata;
Registrazione di fatture senza collegarle a ordini e bolle per favorire un fornitore o per realizzare quanto posto in essere mediante la creazione di falsa fattura;
Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in relazione all'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti previsti (es. per la vestizione della salma di un operatore sanitario)
Ritardare l'erogazione di compensi dovuti rispetto ai tempi contrattualmente previsti;
Scarsa tracciabilità del ciclo di utilizzo dei farmaci;
Scarsa tracciabilità delle movimentazioni di magazzino;
Scelta discrezionale dei laboratori e delle strutture a cui richiedere prestazioni/consulenze non eseguibili all'interno dell'Istituto per vantaggi personali
Segnalazione in anticipo del decesso a una specifica impresa funebre in cambio di una ricompensa;
Sovrafatturare o fatturare prestazioni non svolte;

Svolgimento della libera professione in orario di servizio;
Trattamento più favorevole dei pazienti trattati in libera professione;
Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
Utilizzo inappropriato o distrazione delle risorse per vantaggi personali;
Violazione degli obblighi di fatturazione;
Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici;

Comportamento a Rischio: rilevazioni PNA 2022

Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara;
Abuso dell'autonomia professionale da parte del medico all'atto della prescrizione al fine di favorire la diffusione di un particolare farmaco e/o di frodare il SSN.

Si elencano le misure specifiche mitigate dal passato:

Misure Specifiche
<i>Divieto di abuso della procedura di affido diretto</i>
<i>Gestione agende liste attesa tramite CUP</i>
<i>Informatizzazione liste di attesa</i>
<i>Evidenza pubblica di tutte di tutte le sperimentazioni attive presso l'Ente e Responsabile</i>
<i>Monitoraggio costi e tempi di assegnazione per evitare proroghe vietate</i>
<i>Monitoraggio del rispetto dei tempi di attuazione accessibilità alle informazioni</i>
<i>Negoziazione volumi attività in ALPI</i>
<i>Obblighi di riservatezza</i>
<i>Regole di condotta</i>
<i>Rotazione incarichi</i>
<i>Standardizzazione procedure</i>
<i>Tracciabilità dei flussi informativi relativi alle autorizzazioni per sperimentazioni</i>
<i>Trasparenza</i>
<i>Trasparenza interna</i>
<i>Verifica periodica della sussistenza dei requisiti per svolgimento ALPI</i>
<i>Verifica procedure a cura del Dirigente</i>
<i>Verifica stato avanzamento da parte del direttore dell'esecuzione del contratto</i>

Si tratta di dati che vengono esplicitati all'interno delle nuove matrici per facilitare gli uffici nella rilevazione.

A seguito della trattazione prima descritta sono stati indicate le ulteriori nuove misure specifiche da aggiungersi su suggerimento dei referenti interpellati alla riflessione:

NUOVE Misure Specifiche richieste dai referenti e inserite nel PIAO	Criticità individuate
<i>Divieto erogazione prestazioni ALPI non di specialità gastroenterologica</i>	<i>indagini diagnostiche su cute</i>
<i>Divieto di svolgere prestazioni con metodiche speciali non a nomenclatore</i>	<i>specialità inappropriata</i>
<i>Correttezza informativa all'utenza prestazioni Istituzionali e ALPI</i>	<i>differenza dei tempi di prenotazione</i>
<i>Applicazione Piano recupero liste di attesa</i>	<i>mancata applicazione direttive</i>
<i>Rispetto del Piano Assunzionale Ricerca</i>	<i>assunzioni non programmate nel piano</i>
<i>Evidenza pubblica delle collaborazioni istituite</i>	<i>occultamento delle attività di collaboraz</i>
<i>Presenza effettiva di urgenza in caso del non rispetto della posizione in lista di attesa</i>	<i>Anticipare ricoveri non urgenti</i>

Al fine di dare attuazione alle indicazioni sopra riportate, sono stati rilevati i fattori abilitanti e la loro specifica rappresentazione all'interno delle schede attraverso l'inserimento di una colonna ulteriore ad essi riservata. In tal modo si è inteso, altresì, implementare, anche per il futuro, l'esercizio dei controlli spettanti al RPCT in merito alle scelte operate dagli uffici, valutando l'idoneità delle misure programmate anche in relazione ai predetti fattori e richiedendo, ove necessario, ulteriori elementi informativi. Anche per il 2024, come per il 2023, si è rilevata la difficoltà oggettiva di effettuare i monitoraggi in capo alla figura del RPCT, denotando l'importanza di portare a sostegno dello stesso una struttura di supporto efficace, atta a realizzare l'attuazione dell'orientamento nei modi e nelle forme necessarie e auspicate dal PNA 2022, verso la progressiva attuazione di una cultura di prevenzione della corruzione, basata sulla deterrenza. Molto è stato fatto, specie con la formazione, ma il processo iniziato richiederà progressivi aggiustamenti per poter materializzare gli intenti nel concreto, come richiede la norma.

Per la presente annualità si è inteso mantenere all'interno del file di mappatura schede per la identificazione dei rischi e per il seguente processo di gestione del rischio nei suoi elementi essenziali.

La partenza con aspetti di effettiva sperimentazione del sistema di prevenzione così definito potrà nel tempo, con le opportune analisi, consentire a raccolta dei dati ai fini di una coerente e più dettagliata catalogazione dei rischi.

Lo studio sui comportamenti, sia nell'ambito dell'analisi del contesto interno sia di quello esterno, dovrà essere supportato dall'applicazione di un metodo scientifico, che presuppone un'analisi e verifica nel peculiare contesto amministrativo in cui i vari operatori agiscono. Quanto in precedenza è contemplato nell'allegato b) al presente PIAO 2025-2027.

Il 2025 risulta in linea con indicazioni normative e di pianificazione dei vari PNA succedutisi fine all'attuale PNA 2022 aggiornato nel 2023.

3.1.1.3. a Analisi del contesto

La prima macro-fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto, in cui l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno). La necessità di tutelare il valore pubblico di cui si è parlato nell'apposita sezione, trova in questa trattazione dei rischi corruttivi quanto importante implementare per conservarne e preservarne la realizzazione, per i vari ambiti discussi. Il sistema vigente nel piano di cui all'allegato B) del presente PIAO 2025-2027 tratta in modo adeguato la deterrenza. Il contesto, sia interno che esterno, ha trovato un aggiornamento particolare sulle modalità di gestione dei finanziamenti, implementando misure che ne preservino il più corretto utilizzo per fini sociali e non personali, come focalizzato dal PNA 2022.

3.1.1.3. a1 Contesto esterno

Nella loro ratio i PNA antecedenti il PNA 2022 hanno stimolato le amministrazioni a riportare nei Piani le informazioni riguardanti il contesto esterno ed interno, con riferimento ad eventi di illegalità nell'ambito pubblico, emersi e registrati nell'ambito territoriale di interesse. L'inquadramento del contesto presume un'attività attraverso la quale è possibile far emergere le notizie e le informazioni necessarie all'individuazione dei fattori di rischio corruttivo che possono impattare sull'Azienda, in virtù delle molteplici specificità derivanti dal contesto, eventualmente collegate alle Strutture territoriali, alle dinamiche sociali, economiche e culturali, nonché alle caratteristiche organizzative interne aziendali.

La rilevanza di cittadini di età anagrafica elevata rispetto ai giovani è un indicatore che ovviamente evidenzia il tessuto socio-economico dell'ambito territoriale comunale in cui si trova ad operare l'Istituto con una notevole affluenza di assistiti sia dai comuni limitrofi e soprattutto dai bacini interregionali, risultando la specializzazione "gastroenterologica" alla qualificazione di ente di diritto pubblico di rilievo nazionale. Il numero dei ricoveri della Regione Puglia negli ultimi 10 anni è progressivamente diminuito, tale riduzione è avvenuta principalmente a carico dei ricoveri in regime ordinario. I dati dell'IRCCS rispecchiano tale andamento, i quali hanno evidenziato una stabilizzazione dei R.O. negli ultimi anni con incremento delle prestazioni in Day Service e Day Hospital con un incremento della complessità della casistica trattata. Il potenziamento della Chirurgia Generale con il reclutamento di un primario di indiscussa fama per le capacità di trattare casistiche complesse, certamente sta comportando una crescita dell'attività, con risvolti di valore pubblico, che a breve saranno rilevabili in modo significativo.

Tale andamento è giustificato da due ordini di motivi: 1. scelta strategica territoriale della Regione Puglia, che finalmente ha riconosciuto l'IRCCS istituto di riferimento per la gastroenterologia dando ad esso la possibilità di allargare l'offerta Gastroenterologica, assegnando (con DGR n.1933 del 30.11.2016) nuove UU.OO., quali l'Oncologia e Malattie Endocrine-Metaboliche, strutture ad oggi attivate oltre che il riferimento regionale dell'UOSD IBD, altro fiore all'occhiello nella trattazione delle patologie gastroenterologiche; 2. capacità della direzione strategica di ammodernare il modello organizzativo e renderlo adeguato alle esigenze della popolazione rispetto alle esigenze di cura di patologie gastroenterologiche.

Con riferimento alla localizzazione territoriale dell'IRCCS, non si evidenziano significative presenze di organizzazioni criminali, pur non sottovalutando la potenzialità di possibili rischi specifici sui furti di farmaci.

L'IRCCS ha consapevolezza del predetto rischio specifico, ancorché potenziale in ambito aziendale, avendo cognizione di quanto emerso dal secondo report *"The theft of medicines from italian hospitals"* pubblicato da Transcrime, il Centro interuniversitario di ricerca sulla criminalità transnazionale dell'Università Cattolica di Milano e dell'Università degli studi di Trento. Tra i farmaci più rubati quelli oncologici, seguiti da anti-reumatici, immunosoppressori e farmaci biologici. Campania e Puglia sono le regioni più colpite, in cui si concentrano il 45% di tutti i casi. Il *business* fa gola soprattutto alla criminalità organizzata e per quanto riguarda le destinazioni dei farmaci rubati i ricercatori individuano oltre all'Italia, la Slovacchia, Lettonia, Ungheria, Slovenia e Romania, definite "lavanderie" in cui questi farmaci vengono riciclati. I prezzi elevati e l'alta redditività, oltre che la possibilità di smercio sul mercato nero e la vendita sul web, sono tra i motivi che spingono le organizzazioni criminali a puntare sulla sottrazione dei farmaci in ospedale, favorita da pochi arresti e sanzioni inferiori a quelli di attività illecite simili, come il traffico di droga. L'attenzione sul contesto giudiziario e sul fronte delle indagini attivate dagli organi inquirenti porta ad individuare diversi filoni che possono coinvolgere il settore sanitario e che vengono qui sinteticamente riepilogati al fine di evidenziare quali possono essere i rischi connessi alle attività dell'Azienda e che devono essere considerati nella fase di individuazione dei processi e della loro graduazione di rischiosità:

- preparazione e somministrazione di farmaci imperfetti, non muniti di risultati di studio pre-clinici e clinici a dimostrazione dell'efficacia sull'uomo, nonché in assenza delle necessarie autorizzazioni degli Enti regolatori nazionali;
- traffico illecito di rifiuti speciali e pericolosi;
- falsi ricoveri;

- gestione delle liste d’attesa e prestazioni specialistiche, con elusione delle liste d’attesa stesse, nonché del previsto pagamento del ticket sanitario;
- commercio illegale di sostanze dopanti o anabolizzanti;

L’interazione dell’IRCCS con molteplici soggetti, sia interni che esterni, aventi interessi specifici differenti consentono, assumendo una posizione preliminarmente garantista, di poter considerare come “alto” il rischio corruttivo in particolar modo per i seguenti attori:

- RUP
- Operatori economici
- Imprese esecutrici di lavori pubblici
- Consulenti e collaboratori
- Componenti Commissioni bandi di gara e concorsi
- Aziende farmaceutiche e Sponsor
- Personale medico in ALPI.

I principali eventi rischiosi rilevati in fase di mappatura delle aree e dei processi sono riconducibili ai seguenti fattori:

- conflitto di interessi
- alterazione ed utilizzo improprio delle informazioni e documentazione
- violazione del segreto d’ufficio
- pilotaggio di procedure per favoritismi
- alterazione dei tempi di attesa

I controlli periodici e la vigilanza sull’osservanza delle misure anti-corruttive da parte dei Referenti del RPCT e dello stesso Responsabile per la prevenzione della corruzione, evidenziano una generale sensibilizzazione del personale tutto sui temi dell’etica e legalità.

3.1.1.3. a2 Contesto interno

L’Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia "Saverio de Bellis" è una struttura ospedaliera ad indirizzo specialistico gastroenterologico medico e chirurgico che opera in tale campo quale Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico. L’IRCCS svolge la propria attività nel campo delle “Malattie Gastroenterologiche” sulla base di programmi annuali e pluriennali che pianificano l’attività di ricerca e di assistenza secondo un principio di stretto collegamento, perseguendo, secondo standard d’eccellenza, finalità di ricerca nel campo biomedico ed in quello dell’organizzazione dei servizi sanitari, di innovazione nei modelli d’assistenza e di trasferimento delle conoscenze, unitamente a prestazioni sanitarie di alto livello. In particolare, l’Istituto pianifica l’attività di ricerca coerentemente con il programma di ricerca sanitaria di cui all’art. 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e con gli atti di programmazione regionale in materia, privilegiando i progetti eseguibili in rete e quelli sui quali possono aggregarsi più enti, anche al fine di evitare duplicazioni di attività e dispersione dei finanziamenti. Di rilievo è il recente orientamento di sviluppare attività clinica e di ricerca ampliando e facendo propri i concetti di “medicina partecipata, quella di precisione e soprattutto la predittiva/preventiva” che prevede un allargamento delle competenze anche al territorio. I volumi e le tipologie dell’attività assistenziale sono definiti mediante appositi accordi (DIEF annuali) con la Regione da stipularsi secondo le norme nazionali e regionali vigenti, tenendo conto delle peculiarità dell’attività svolte dall’Istituto. Detti accordi costituiscono riferimento per l’attività di indirizzo e programmazione. L’IRCCS Saverio de Bellis si presenta come un sistema sanitario complesso in cui interagiscono continuamente fattori interni ed esterni che concorrono alla determinazione di punti di forza, punti deboli e minacce o opportunità. Il contesto consente di tracciare i confini entro i quali si svolge la complessa interazione tra l’Istituto e i molti soggetti che sono interessati al suo funzionamento. Nella strategia di prevenzione della corruzione risulta di fondamentale importanza analizzare il contesto di riferimento esterno ed interno, per poter efficacemente individuare i fattori e le dinamiche che possono influire sulla valutazione e sulle strategie di gestione del rischio complessivo.

L’Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia "Saverio de Bellis" è un Ente a rilevanza nazionale dotato di autonomia e personalità giuridica che persegue finalità di ricerca, clinica e traslazionale, e di formazione nel campo biomedico, di organizzazione e gestione dei servizi sanitari in campo nazionale e internazionale, insieme a prestazioni di ricovero e cura di alta specialità. È parte integrante del Servizio Sanitario della Regione Puglia nel cui ambito svolge funzioni di alta qualificazione relativamente alle attività di assistenza, di ricerca e formazione. Sul piano organizzativo la struttura è regolamentata sulla base della normativa regionale quale Ente di ricerca non trasformato e pertanto la sua organizzazione e il suo funzionamento

sono disciplinati dalla normativa regionale. L'organizzazione e funzionamento dell'Ente è disciplinato, altresì, dalle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 288 del 2003 e dal recente n. 200 del 23 dicembre 2022, nonché dalle disposizioni statali e regionali in materia di Aziende Sanitarie in quanto applicabili. La struttura organizzativa dell'Azienda è consultabile all'indirizzo:

<https://www.sanita.puglia.it/web/debellis/articolazione-degli-uffici>

Il personale interno consta di **516 dipendenti rilevati al 31/12/2024**:

- | | | | | |
|----|----------------------------------|---|---------------------------------|---|
| 1. | di cui 408 a tempo indeterminato | e | 46 a tempo determinato | +34 ricercatori + 2 convenzioni + 26 borse studio |
| 2. | di cui 413 del comparto | e | 103 dirigenti | |
| | a. di cui 213 Sanitari | | b. di cui 77 Area Sanità | |
| | + 41 Amministrativi | | +19 area Sanità non medici | |
| | + 37 Tecnici | | + 7 area PTA | |
| | + 59 Ricercatori della piramide | | | |
| | + 26 Borse Studio. | | | |

In linea generale non si evidenziano particolari criticità ulteriori rispetto a quelle tipicamente insite nella natura dell'attività istituzionale svolta da questo IRCCS.

Trattasi di rischi comuni a tutte le Aziende che operano nel sistema S.S.N., in presenza di norme di legge di livello statale e regionale, regolamenti e procedure che disciplinano in modo alquanto puntuale tutte le fasi dei procedimenti e processi interni aziendali, delimitando gli ambiti di discrezionalità operativa.

Si registra una buona conoscenza dei contenuti del Codice di Comportamento Aziendale, soprattutto nelle aree percepite come maggiormente a rischio, vale a dire appalti e contratti pubblici, assunzioni, nomine, affidamenti incarichi e progressioni di carriera.

Tuttavia, questo IRCCS, nell'ottica di un maggiore efficientamento della lotta alla corruzione, intende implementare ulteriori misure preventive, nel triennio 2025-2027, al fine di migliorare il complesso sistema anti-corruttivo posto in essere, con particolare riferimento ai contratti pubblici, in accordo con le indicazioni del PNA 2022, che ha rilevato nuovi ambiti di attenzione come quelli riguardanti i finanziamenti derivanti dai bandi del PNRR, dedicando opportuna trattazione con gli allegati di specificazioni e analisi di dettaglio al riguardo nell'ottica di prevenire la corruzione.

L'IRCCS, nella realizzazione della sua attività, ha prodotto una rete di relazioni.

I soggetti della rete sono i numerosi ed eterogenei portatori di interessi dell'Istituto. Gli stakeholder con cui si interfaccia e agisce l'IRCCS sono diversi e vanno differenziati a seconda che questi ultimi collaborino all'azione, insieme all'Istituto (stakeholder di input) o se, invece, risulta destinatario della loro azione (stakeholder di output).

Nel primo caso si è poi individuato il tipo di contributo apportato, classificandolo a seconda che riguardi la programmazione delle attività (input di programmazione), l'apporto finanziario (input di finanziamento), o il processo di realizzazione del servizio (input di produzione).

STAKEHOLDER DI INPUT

Di programmazione:

<u>Soggetti pubblici:</u>	Regione "Assessorato Salute"
	Ministero della Salute
	Enti di Ricerca
	Università
	Comunità scientifica
<u>Soggetti privati</u>	Associazioni di categoria

Di Finanziamento

<u>Soggetti pubblici:</u>	Regione
	Ministero Salute
	Altri soggetti pubblici
<u>Soggetti privati:</u>	Aziende
	Cittadini

Di Produzione

<u>Soggetti pubblici</u>	Aziende di Servizi alla Persona
<u>Soggetti privati</u>	Fornitori

Dipendenti

STAKEHOLDER DI OUTPUT
Servizi resi a Soggetti pubblici

 Regione "Assessorato Salute"
 Ministero della Salute
 Università
 Enti di Ricerca

Soggetti privati

 Comunità scientifica
 Cittadini
 Enti ed associazioni
 Comunità scientifica

La struttura organizzativa e la sensibilità dell'IRCCS alla prevenzione della corruzione

Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione

In considerazione della complessa organizzazione amministrativa e sanitaria dell'Istituto e al fine di assicurare una puntuale osservanza della L. 190/12, i Direttori, i Dirigenti e i Responsabili di tutte le articolazioni e unità operativa aziendali, sia amministrative che sanitarie, sono *ipso facto* individuati quali "Referenti" del RPCT (art. 1, comma 8, periodo 2°), fermo restando la facoltà del Direttore Generale di individuare, per specifiche necessità, ulteriori Referenti in possesso di specifica professionalità.

In particolare, le figure coinvolte sono:

 - **Il Direttore Generale**, il quale:

- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e ne dà comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (D.lgs. 97/2016, art. 41, co. 1, lett. g);
- assicura al Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento annuale e un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio;
- adotta tutti i provvedimenti e gli atti che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- adotta, su proposta del Responsabile della Prevenzione e Trasparenza, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e i relativi aggiornamenti;
- decide in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- riceve la relazione annuale del RPCT e può chiamare quest'ultimo a riferire sull'attività, nonché riceve dalle stesse segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza

 - **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

La figura del RPCT è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016 e dal Decreto Legislativo 33/2013 (Normativa sulla Trasparenza). La nuova disciplina unifica in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne rafforza il ruolo, riconoscendo poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Si elencano gli aspetti caratterizzanti tale attore, come, peraltro, dettagliatamente illustrati nell'Allegato 2 (Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) alla Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 e nell'Allegato 3 alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

Tale evoluzione sull'importanza del ruolo centrale del RPCT emerge anche nell'ambito dell'allegato n. 3 del PNA 2022:

- è individuato dal Direttore Generale, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio (art. 41, co. 1, lett. f, D.lgs. 97/2016);
- il nominativo deve essere comunicato all'ANAC (con indicazione del relativo indirizzo di posta elettronica certificata), così come deve essere comunicata all'Autorità il provvedimento di revoca dell'incarico;
- nell'affidamento dell'incarico si segue un criterio di rotazione/alternanza tra più dirigenti. Qualora nei confronti del Responsabile siano avviati procedimenti disciplinari o penali si procede all'applicazione dell'obbligo di rotazione e alla conseguente revoca dell'incarico;
- opera in piena autonomia e indipendenza dall'organo di indirizzo (Art. 41, co. 1 lett. f) D.lgs. 97/2016);
- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione

disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (Art. 41, co. 1 lett. f) D.lgs. 97/2016);

- eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all’Autorità Nazionale Anticorruzione, che può chiedere informazioni all’organo di indirizzo e intervenire nelle forme di cui al comma 3, articolo 15, Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 3915;
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde ai sensi dell’articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (responsabilità dirigenziale), nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull’osservanza del Piano (art. 41, co. 1, lett. l), D.lgs. 97/2016). I dirigenti, pertanto, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull’osservanza del Piano;
- al fine di assicurare l’effettivo inserimento dei dati nell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l’individuazione del soggetto preposto all’iscrizione e all’aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all’interno del PTPCT;
- fatti salvi i diversi termini stabiliti dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, il RPCT trasmette all’Organismo Indipendente di Valutazione e al Direttore Generale, una relazione recante i risultati dell’attività svolta e la pubblica nel sito web dell’amministrazione.

Nei casi in cui l’organo di indirizzo lo richieda o qualora il dirigente responsabile lo ritenga opportuno, quest’ultimo riferisce sull’attività (art. 41, co. 1, lett. l), D.lgs. 97/2016).

Ai sensi della Legge 190/2012:

- elabora e propone i contenuti della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;
- definisce le priorità di trattamento dei rischi;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l’efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell’organizzazione;
- verifica, d’intesa col Direttore/Responsabile di struttura competente, l’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;

A norma dell’art. 15 del D.lgs. 39/2013:

- cura, anche attraverso le disposizioni del presente Piano, che nell’Istituto siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi;
- contesta all’interessato l’esistenza o l’insorgenza delle situazioni di inconfiribilità e di incompatibilità;
- segnala all’Autorità Nazionale Anticorruzione, all’Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell’esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l’accertamento di eventuali responsabilità amministrative, i casi di possibile violazione del citato Decreto Legislativo. In base all’art. 15 del D.P.R. n. 62/2013, cura la diffusione della conoscenza dei Codici, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, nonché la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all’Autorità Nazionale Anticorruzione dei relativi risultati.

Ai compiti sopraindicati si aggiungono quelli derivanti dall’incarico di Responsabile della trasparenza, e in particolare:

- il controllo dell’adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- l’aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l’integrità (attualmente sezione del PTPCT);
- la regolare attuazione dell’accesso civico;
- la segnalazione dei casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla vigente normativa.

In base alla raccomandazione ricevuta dal Consiglio dell’ANAC, nell’adunanza del 15 Novembre 2017, come confermato nel PNA 2022, il RPCT dell’Istituto presidia l’area dei conflitti di interesse, con particolare riguardo alle effettive dichiarazioni di assenze di conflitti, al dovere di astensione in caso di conflitti, all’irrogazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazione. Per l’espletamento dei suoi compiti, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su ogni livello del personale e, in particolare, gli viene attribuita la facoltà di:

- effettuare, in qualsiasi momento, verifiche e chiedere atti, documenti e delucidazioni a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;

- accedere ad ogni tipologia di documento o dato aziendale rilevante in relazione all'esercizio delle sue funzioni;
- avvalersi della collaborazione di qualsiasi struttura e professionalità presente nell'azienda.

- I referenti per la prevenzione della corruzione e i dirigenti

In considerazione dell'impegnativo e delicato compito di raccordo con tutte le strutture aziendali da parte del RPCT, l'Istituto individua nel successivo elenco un gruppo di referenti aziendali per la prevenzione della corruzione, ai quali è attribuita l'importante funzione di collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di rendere concreti e applicabili i principi contenuti nel Piano e quelli dettati dalla normativa, nonché realizzabili le attività di monitoraggio e controllo.

I referenti per la prevenzione della corruzione sono identificati con i Direttori / Dirigenti responsabili delle seguenti articolazioni aziendali.

In tal senso, i referenti svolgono un'attività informativa nei confronti del Responsabile (affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sull'attività dell'amministrazione) e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale. I referenti osservano le misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012). Svolgono, inoltre, assieme ai dirigenti:

- attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano, ove in loro potere, le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis D.lgs. n. 165 del 2001);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n.190 del 2012).

- Il personale dipendente e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto

Tutti i dipendenti dell'Istituto partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'UPD; essi segnalano casi di personale conflitto di interessi. Rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, i dipendenti osservano le prescrizioni contenute nel piano per la Prevenzione della corruzione e trasparenza, prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto osservano le misure e le prescrizioni contenute nel Piano e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della struttura cui afferiscono o al RPCT o all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (artt. 2 e 8 DPR 62/2013), come meglio disciplinato nel Codice di Comportamento aziendale adottato con la DDG n. 289 del 17/06/2020.

- L'Organismo Indipendente di Valutazione

Nuovo impulso e coinvolgimento è stato dato dall'ANAC all'OIV con il PNA 2022.

La precedente disciplina con il D.lgs. n. 74/2017 è intervenuta sulla misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della Legge n. 124 del 2015. Il Decreto Legislativo n. 74, teso a superare le criticità riscontrate nella concreta attuazione del D.lgs. 150/2009, enfatizza il ruolo dell'OIV, ne rafforza le competenze in materia di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e Individuale, ma non riserva un particolare trattamento agli obiettivi in tema di prevenzione della corruzione. Pertanto, in coerenza al passato, ai fini delle attività di prevenzione della corruzione, l'OIV:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Azienda (art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165 del 2001);
- Per quanto riguarda, le previsioni di cui all'art 43 del D.lgs. n. 33 del 2013 si sottolinea che, l'OIV:
 - riceve segnalazione dal responsabile della corruzione/trasparenza circa ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
 - riceve segnalazione dal responsabile della corruzione/trasparenza circa i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità;

- riceve la Relazione annuale che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Nell'ambito di tale verifica, l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Per quanto riguarda le previsioni di cui all'art 44 D.lgs. n. 33 del 2013 si sottolinea che, l'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

In base alla previsione di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 33 del 2013, l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione controlla l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

L'autorità nazionale anticorruzione può inoltre chiedere all'organismo indipendente di valutazione (OIV) ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente. Il D.lgs. 97/2016 ha aggiunto, all'art. 8 della Legge 190/2012, l'art. 8-bis in base al quale *«l'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza».*

- **L'Ufficio per i procedimenti disciplinari**

L'ufficio preposto all'azione disciplinare:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazioni dei Codici di comportamento, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari può chiedere parere facoltativo all'Autorità Nazionale Anticorruzione secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 2, lett. d), della legge 190/2012;
- svolge le attività di vigilanza e, in raccordo col Responsabile della Prevenzione, di monitoraggio previste dall'art. 15 del DPR 62/2012 e dal Codice di Comportamento aziendale.

- **Responsabilità del Direttore Generale**

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 114/2014, nei casi di omessa adozione, da parte del soggetto obbligato, dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, dei Programmi Triennali di Trasparenza e dei Codici di Comportamento, l'ANAC applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000

- **Responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare:

- ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";
- ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, il Responsabile della Prevenzione:
"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- (1) di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano (di cui al comma 5) e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;

(2) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione."

- **Responsabilità dei dipendenti**

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione e informazione e segnalazione previste dal presente Piano, nonché delle regole di condotta previste nel Codice di Comportamento aziendale da parte dei dipendenti dell'azienda è fonte di:

- per il personale non dirigenziale, responsabilità disciplinare;
- per i dirigenti, anche di responsabilità dirigenziale.

I Referenti delle Macroaree, i Responsabili di struttura e i Dirigenti sono altresì responsabili in caso di inadempimento degli obblighi di controllo e vigilanza posti a loro carico dal presente Piano e dal Codice di Comportamento. Il procedimento di applicazione delle sanzioni, così come disciplinato dal D.lgs. 165/2001 e dal citato regolamento aziendale, garantisce il rispetto dei principi del contraddittorio e del diritto di difesa dell'incolpato.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare rileva:

- ai fini del conferimento di incarichi aggiuntivi e/o dei provvedimenti in materia di svolgimento di incarichi o attività extra-istituzionali;
- ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato/produttività collettiva, per la parte correlata alla valutazione della performance individuale.

Ai predetti fini, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari comunica i provvedimenti di applicazione delle sanzioni disciplinari alle strutture competenti all'adozione dei provvedimenti nelle suddette materie.

Per la violazione degli obblighi previsti dal codice di comportamento aziendale, le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla Legge, dal Codice generale, dai regolamenti e dai contratti collettivi delle Aree Dirigenziali e del Comparto, incluse quelle espulsive, come riepilogate dalla regolamentazione interna dell'Istituto.

- **Il Responsabile per l'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (RASA)**

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il PNA 2016 richiede l'indicazione all'interno del Piano del nominativo del RASA, quale misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Tale previsione è stata mantenuta anche nell'ultimo PNA 2022.

A seguito della richiesta formale del RPCT indirizzata all'Organo di vertice, l'incarico è stato conferito in data 04/10/2017 giusta DDG 662, al Dirigente dell'Area Gestione del Patrimonio, quale RASA aziendale.

Considerato che a seguito del Trasferimento di detto responsabile specificatamente nominato con la menzionata deliberazione per mobilità nel corso del 2020, si è rilevata la necessità di richiedere la nomina di successore con nuovo atto di nomina. Con DDG n. 460 del 20.06.2023, è stato nominato Responsabile Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RAUSA) il Direttore dell'U.O.C. "Area Gestione del Patrimonio".

- **Il Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo**

In ottemperanza a quanto disposto dal decreto del Ministero dell'interno del 25 settembre 2015 «Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione», è stato nominato il gestore delle segnalazioni antiriciclaggio giusta deliberazione n. 61 del 28/4/2021.

La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un modo "razionale" per individuare e rappresentare tutte le attività dell'Istituto per fini diversi. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

All'interno dell'Istituto è stata costruita una mappa integrata dei processi che si svolgono nell'ente. Per processo si intende una sequenza di attività che genera servizi rivolti all'interno o all'esterno dell'Istituto.

La costruzione di questa mappa è stata realizzata attraverso l'approfondimento e la rielaborazione di quanto analizzato nei precedenti anni e apportando le implementazioni necessarie al fine di rendere più conforme il piano alla realtà operativa dell'Istituto.

La mappatura per il triennio 2025-2027 è stata rivisitata alla luce delle Linee Guida di snellimento della gestione del rischio. Infatti, con il PNA si sollecitava l'adozione di una nuova metodologia per la mappatura che identificava le fasi della mappatura dei processi, individuandole in:

1. l'identificazione;
2. la descrizione;
3. la rappresentazione.

La mappatura dei processi, pertanto, doveva essere realizzata applicando il principio di gradualità, partendo dalle tre fasi, sopra elencate per giungere al seguente risultato:

identificazione > Elenco dei processi > Elenco completo dei processi che riassumono tutta l'attività dell'ente;
 descrizione > Scheda di descrizione > Valuto solo alcuni processi > Valuto tutti i processi;
 rappresentazione > Tabella o diagramma dei processi > Valuto solo alcuni elementi descrittivi > Valuto tutti gli elementi descrittivi.

Il passaggio successivo suggerito dall'ANAC del PNA 2022, è di finalizzare l'analisi del livello di esposizione al rischio dei vari processi rilevati dalla mappatura, prevedendo di:

1. scegliere un approccio di tipo valutativo;
2. individuare i criteri di valutazione;
3. rilevare i dati e le informazioni;
4. formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici, ma in ottica sintetico-valoriale.

Le indicazioni dell'ANAC hanno reso, di fatto, superati i precedenti riferimenti metodologici e hanno comportato, per gli enti una complessa ed impegnativa attività di analisi approfondita e mirata che presuppone:

1. una iniziale individuazione dei criteri di valutazione;
2. una rilevazione dei dati;
3. la formulazione di un giudizio per ogni processo "mappato".

Nel presente documento, valido per il triennio 2025-2027, in scia con il triennio precedente 2024-2026, il nuovo approccio di cui innanzi è stato applicato in maniera graduale, attenendosi scrupolosamente a quanto previsto nel PNA 2022.

Inoltre l'IRCCS ha preso in carico le raccomandazioni ANAC presenti nel PNA 2022 affinché le P.A. :

- a) si concentrino sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali, data la natura giuridica di Ente di Ricerca;
- b) rafforzino la sinergia fra performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella logica di integrazione indicata nel PNA 2022.

Inoltre nell'ottica dell'integrazione degli obiettivi di performance con le misure di prevenzione della corruzione, l'IRCCS ha già iniziato tale percorso inserendo nell'anno 2024 uno specifico obiettivo generale in Anticorruzione e Trasparenza, giusta DDG 12.08.2024, con l'obiettivo denominato *Anticorruzione- Trasparenza, Privacy e Pari Opportunità* individuando *come azione il Monitoraggio delle attività previste dal PIAO*.

Tale percorso sarà ancor maggiormente perseguito tenuto conto delle indicazioni del PNA 2022

Si è inoltre proceduto, nell'ottica di applicare la metodologia della mappatura dei processi, ad identificare le macroaree di rischio, che fungono da aggregatori di processi omogenei, individuandolo nelle seguenti:

- **Area A: Gestione delle risorse umane;**
- **Area B: Gestione contratti pubblici;**
- **Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (Provvedimenti che si caratterizzano per la erogazione diretta di contributi economici, anche se nella forma della sovvenzione o del rimborso);**
- **Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – servizi privi di rilevanza economica per i destinatari (Provvedimenti relativi all'attribuzione di vantaggi che non producono un effetto economico diretto);**
- **Area E: Gestione amministrativa contabile;**
- **Area F Controlli, ispezioni e verifiche;**
- **Area G: Affari generali, legali e Contenzioso;**
- **Area H: Gestione entrate e spese e Patrimonio;**
- **Area I: Attività conseguenti al decesso in ambito intra-ospedaliero;**
- **Area L: Incarichi e nomine;**
- **Area M: Attività libero professionale e liste di attesa;**

- **Area N: Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni.**

Successivamente, per ogni macroarea sono stati individuati i processi (procedimenti) per i quali è più probabile che si manifestino situazioni che favoriscano l'insorgere di eventi corruttivi. Pertanto, si è proceduto ad effettuare l'aggiornamento delle matrici di mappatura dei processi (procedimenti), ai fini dello svolgimento del processo di gestione del rischio.

Il principio della completezza che ha ispirato l'applicazione della nuova metodologia ha determinato la scelta di mappare e valutare non soltanto le attività inerenti alle aree di rischio generali bensì tutte le attività poste in essere dagli Uffici dell'Istituto come risultanti dall'attuale assetto organizzativo DDG 658 del 28.10.2024 .

Il principio di analiticità è stato attuato valutando le singole unità organizzative al fine di individuarne i processi nell'ambito dei procedimenti. Un alto grado di approfondimento ha permesso di scomporre ciascun "processo" in "attività", al fine di porre in evidenza ogni possibile ambito in cui potessero trovare spazio comportamenti a rischio corruttivo.

La base di partenza è stata da un lato la valutazione di quanto svolto sino ad ora, cercando di implementare quanto già fatto con i precedenti piani e dall'altro, attraverso un'attività di ricognizione più capillare rispetto al passato, un coinvolgimento sempre più capillare di tutti i referenti e i soggetti coinvolti.

Il tutto è confluito all'interno di una matrice (in formato Excel) che periodicamente verrà condivisa con i vari referenti al fine di consentire un monitoraggio e aggiornamento costante, sia in termini di processi che di valutazione e trattamento del rischio.

La matrice di mappatura si compone di due sottosezioni:

- la prima contenente informazioni di carattere generale della mappatura (indicazione della denominazione e dell'acronimo dell'ufficio, del nominativo dirigente responsabile e dei processi del procedimento individuato affidati alla cura dell'ufficio, delle aree di rischio e per ogni processo le attività);
- e la seconda relativa allo svolgimento della gestione del rischio.

Le colonne della matrice in trattazione, per catalogare le informazioni riguardanti i processi e le specificità di gestione del rischio, sono riportate sotto, in righe trasposte rispetto alle colonne della tabella, per comodità di presentazione e per dare visione d'insieme delle informazioni:

Sottosezione "Mappatura delle attività, delle fasi e delle azioni"	UFFICIO DI COMPETENZA	
	N. PROCESSO	
	AREA DI RISCHIO	
	PROCEDIMENTO	
	DESCRIZIONE PROCESSO	
	Responsabilità complessiva del Processo	
	DESCRIZIONE ATTIVITA'	
	Esecutore Attività	
Sottosezione "Svolgimento del processo di gestione del rischio"	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE (EVENTO a RISCHIO)	
	FATTORI ABILITANTI	
	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	IMPATTO
		PROBABILITA'
		GIUDIZIO SINTETICO
		MOTIVAZIONE
	MISURE GENERALI	
	MISURE SPECIFICHE	
	TIPOLOGIA MISURE SPECIFICHE	
	PROGRAMMAZIONE MISURA SPECIFICA	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2022
		FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
		INDICATORI DI ATTUAZIONE
VALORE TARGET		
SOGGETTO RESPONSABILE		

3.1.1.3. b Valutazione del rischio

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

3.1.1.3. b1 Identificazione dei rischi

1. Identificazione dei rischi emersi dall'analisi del contesto esterno e interno

Rispetto all'ambito sanitario si rilevano le seguenti possibilità di rischio corruttivo:

- preparazione e somministrazione di farmaci imperfetti, non muniti di risultati di studio pre-clinici e clinici a dimostrazione dell'efficacia sull'uomo, nonché in assenza delle necessarie autorizzazioni degli Enti regolatori nazionali;
- illeciti nella trattazione di rifiuti speciali e pericolosi;
- falsi ricoveri;
- gestione delle liste d'attesa e prestazioni specialistiche, con elusione delle liste d'attesa stesse, nonché del previsto pagamento del ticket sanitario;
- commercio illegale di sostanze dopanti o anabolizzanti;

Rispetto all'ambito amministrativo:

- conflitto di interessi
- alterazione ed utilizzo improprio delle informazioni e documentazione
- violazione del segreto d'ufficio
- pilotaggio di procedure per favoritismi
- alterazione dei tempi di attesa nelle agende

2. Identificazione dei rischi del sistema sanitario nazionale

Come identificati nel PNA 2022

3. Identificazione dei rischi specifici dell'IRCCS

I rischi sono assimilabili a quanto identificato per i rischi del sistema sanitario nazionale nel PNA 2022, che si focalizza sulla prevenzione dei rischi dovuti ai cospicui finanziamenti dei bandi PNRR.

3.1.1.3. b2 Analisi dei rischi

L'analisi dei Key Indicators of Risk (KIR, o indicatori chiave di rischio) nel contesto del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 è una metodologia mirata a identificare e monitorare i rischi di corruzione nelle pubbliche amministrazioni. Questi indicatori sono essenziali per garantire una valutazione costante dei punti vulnerabili nell'amministrazione e per prendere misure tempestive di prevenzione.

I Key Risk Indicators (KRI) sono variabili misurabili utilizzate per monitorare e valutare la probabilità di accadimento di eventi rischiosi che potrebbero influenzare negativamente l'integrità e la trasparenza dell'azione amministrativa. Nel contesto della lotta contro la corruzione, questi indicatori servono a prevenire pratiche illecite, monitorando i fattori che potrebbero favorirle.

In ogni caso, le valutazioni svolte dovranno essere supportate da dati oggettivi (per es. i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari, segnalazioni, ecc.) affinché possa pervenirsi ad una stima del rischio corrispondente al dato reale. Si auspica che la nuova metodologia di analisi del rischio, ispirata a una matrice valutativa, in linea con i recenti orientamenti espressi dall'ANAC, su proposta del RPCT, produca i risultati attesi in un'ottica di miglioramento e maggiore perfezionamento. Essa si fonda sull'adozione di un sistema di misurazione ispirato al modello adottato dal "UN Global Compact¹", con l'obiettivo di conferire agilità ed efficacia al processo di valutazione del rischio. Essa mira a concentrare lo sforzo dei vari soggetti coinvolti nell'attuazione del piano, ovvero i responsabili/referenti verso la necessaria acquisizione di conoscenze sul contesto ambientale ed operativo delle attività gestite, piuttosto che sulla meccanica applicazione di parametri e formule per il calcolo del rischio.

Tale approccio porrà il responsabile nelle condizioni di dover acquisire un'adeguata consapevolezza della minaccia di corruzione e dei relativi impatti che questa può avere sull'amministrazione, e di conseguenza, sugli stakeholders (cittadini, utenti, operatori economici, sistema Paese nel suo complesso).

¹ L'UN Global Compact (conta 12.000 aderenti in 145 Paesi) ha creato una task force per valutare i rischi anticorruzione. Con il supporto di società di riferimento a livello mondiale tra cui la Deloitte Touche Tohmatsu ha creato una guida per l'analisi dei rischi di corruzione caratterizzata da robustezza metodologica e semplicità applicativa. La metodologia è stata inoltre soggetta a consultazione che ha coinvolto primarie organizzazioni internazionali, tra cui l'Ufficio delle Nazioni Unite contro la Droga e il Crimine (UNODC) ed il World Economic Forum - Partnering Against Corruption Initiative (WEF -PACI).

È evidente che l'adeguato livello di consapevolezza del contesto di minaccia che grava sull'amministrazione costituisce un fondamentale prerequisito per un'efficace attività di contrasto della corruzione.

Quanto alla stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione, il valore finale è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

Rischio (E) = Probabilità (E) x Impatto (E).

- 1) **la probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione deve essere eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: **molto bassa, bassa, media, alta, altissima**;
- 2) **l'impatto** viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:
 - a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
 - b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Al precipuo fine di calibrare la metodologia di analisi del rischio al contesto di operatività in cui la stessa si applica, quale è un Istituto di ricerca, è stata presa a riferimento una presunzione di rischio tale da assumere una posizione massimamente garantista.

Tale scelta trova fondamento nel fatto che qualsiasi evento di tipo corruttivo, che dovesse verificarsi nell'ambito dell'IRCCS, avrebbe, in ragione della sua attività, delle conseguenze rilevanti.

Poiché, come sopra evidenziato, la metodologia di calcolo si basa sul prodotto dei due fattori (probabilità ed impatto), mentre il fattore "probabilità" è stato declinato in una scala crescente di 5 valori (molto bassa, bassa, media, alta, altissima), il fattore "impatto", proprio al fine di assumere una posizione di massima prudenza, è stato declinato in tre valori soltanto: "medio", "alto" e "altissimo", sulla base della presunzione che qualunque evento di natura corruttiva avrebbe per l'Ente un impatto notevole.

Il prodotto derivante da questi due fattori ha avuto, come possibile esito, soltanto tre valori di rischio: "medio", "alto" e "altissimo", che sono tutti valori che richiedono un adeguato – seppur differenziato - trattamento in termini di mitigazione del rischio, con idonee misure preventive.

Ai fini operativi è stata, quindi, utilizzata la seguente tabella a doppia entrata di calcolo del rischio.

Impatto	Medio	Alto	Altissimo
Probabilità			
Altissima	Alto	Altissimo	Altissimo
alta	Alto	Altissimo	Altissimo
media	Alto	Alto	Alto
Bassa	Medio	Medio	Medio
Molto bassa	Basso	Basso	Basso

La probabilità e l'impatto costituiscono "indicatori di sintesi", caratterizzati da flessibilità e pluralità delle fonti informative di supporto. Gli stessi assumono contenuti più o meno diversi in riferimento ai singoli eventi corruttivi, favorendo una valutazione complessiva dei dati a disposizione.

3.1.1.3. b3 Ponderazione dei rischi

Al fine di rafforzare l'efficacia del sistema innanzi delineato, il RPCT ha previsto che alle matrici di mappatura degli uffici fosse aggiunta una colonna ulteriore, all'interno della quale verrà richiesto ai responsabili delle unità organizzative di inserire le motivazioni a corredo delle valutazioni espresse, in modo da poterne verificare l'adeguatezza e/o richiedere chiarimenti in sede di controllo. Dalle giustificazioni addotte sarà possibile, nel tempo, evincere gli indicatori di rischio adoperati nel caso specifico.

In riferimento alla valutazione complessiva del rischio di corruzione, l'Anac raccomanda di ispirarsi nella ponderazione del rischio al criterio di "prudenza", volto anche ad evitare una sua sottostima.

Un esame non improntato a tale criterio, infatti, comporta l'esclusione dal trattamento del rischio, e, quindi, dall'individuazione di misure di prevenzione, di processi in cui siano stati comunque identificati o identificabili possibili eventi

rischiosi. Al contrario, è necessario utilizzare tale criterio della prudenza e sottoporre al trattamento del rischio un ampio numero di processi.

Il trattamento del rischio e le misure per neutralizzarlo identifica la fase di trattamento del rischio consiste nel processo di modificazione del rischio, ossia è il momento in cui si individuano i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

L'individuazione delle misure deve avvenire anche in considerazione della successiva fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

A tal fine, dunque, le misure identificate devono rispondere a tre requisiti:

1. **Efficacia** nella neutralizzazione delle cause del rischio, che presuppone l'adeguata comprensione delle cause dell'evento rischioso;
2. **Sostenibilità** economica e organizzativa delle misure da parte dell'Istituto;
3. **Adattamento** alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

3.1.1.3. c Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo di modificazione del rischio, ossia è il momento in cui si individuano i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

L'individuazione delle misure deve avvenire anche in considerazione della successiva fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

A tal fine, dunque, le misure identificate devono rispondere a tre requisiti:

4. **Efficacia** nella neutralizzazione delle cause del rischio, che presuppone l'adeguata comprensione delle cause dell'evento rischioso;
5. **Sostenibilità** economica e organizzativa delle misure da parte dell'Istituto;
6. **Adattamento** alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

L'Anac sottolinea la necessità che ciascuna amministrazione individui strumenti specifici idonei a mitigare i rischi di corruzione emersi dalla fase di analisi e ponderazione, suggerendo una classificazione che distingue tra:

- A. **Misure generali** (di governo di sistema), che incidono sul sistema complessivo di prevenzione del rischio corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione;
- B. **Misure specifiche**, che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Tale distinzione è stata mantenuta anche nel PNA 2022. Pertanto, in aggiunta alle misure specifiche riportate nell'Allegato b) al presente Piano, sono state individuate ulteriori misure generali come descritte nei paragrafi che seguono.

3.1.1.3. c1 Misure generali

A. Misure generali

Di seguito si riportano in elenco le principali misure generali individuate dal Legislatore successivamente dettagliate nel loro significato per dare dettaglio dei contenuti della misura.

- 1) **Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica.**
- 2) **Trasferimento del dipendente per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314 .**
- 3) **La prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici.**
- 4) **Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.**
- 5) **Rotazione ordinaria.**
- 6) **Rotazione straordinaria.**
- 7) **Ulteriori strumenti di natura anticipatoria-preventiva.**

[Misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici](#)

- Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica

L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.

- **Trasferimento del dipendente per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314 e seguenti.**

La legge n. 97 del 2001, «Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni». In particolare, l'art. 3, co. 1, stabilisce che «quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319- quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza».

In particolare, la normativa in esame può essere così sintetizzata:

- si applica a tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) in caso di rinvio a giudizio per i delitti richiamati;
- il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta lasciata all'amministrazione, "in relazione alla propria organizzazione", tra il "trasferimento di sede" e «l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza» (art. 3, co. 1);
- «qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza» (art. 3, co. 2);
- il trasferimento perde efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, "e in ogni caso, decorsi cinque anni" dalla sua adozione (art. 3, co. 3). Ma l'amministrazione, «in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo», "può non dare corso al rientro" (art. 3, co. 4).

In caso di condanna per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti «sono sospesi dal servizio» (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4). In caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5). Nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-quinquies del codice penale.

Con riferimento ai delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319- quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, dall'esame della norma, si può ritenere che:

- a) in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, l'amministrazione sia tenuta a trasferire il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. In caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è invece posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- b) in caso di condanna non definitiva, i dipendenti sono sospesi dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
- c) nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Quanto alla natura dei provvedimenti adottati, occorre rilevare che il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione (si vede l'esplicito riferimento al "discredito" citato nel co. 1 dell'art. 3), mentre solo l'estinzione del rapporto di lavoro ha carattere di pena accessoria (l'estinzione viene aggiunta alle pene accessorie di cui all'art. 19 del CP, proprio dall'art. 5, co. 1, della legge n. 97). Ciò che rileva per l'applicazione della norma è il rinvio a giudizio per uno dei reati specificamente indicati.

- **La prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici**

La legge 190/2012, art. 1, comma 46, ha introdotto una nuova disposizione all'interno del d.lgs. 165/2001, rubricata «Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici» (art. 35-bis D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165). In applicazione di questa norma, la condanna, anche non definitiva, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale comporta una serie di inconferibilità di incarichi (partecipazione a commissioni di reclutamento del personale, incarichi di carattere operativo con gestione di risorse finanziarie, commissioni di gara nei contratti pubblici).

In altre parole, sono stabilite preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione.

La conseguenza dell'inconferibilità ha natura di misura preventiva, a tutela dell'immagine.

La durata illimitata di tale inconferibilità ha dato luogo a perplessità già evidenziate dall'Autorità nella delibera n. 1292 del 23 novembre 2016, rispetto alle quali l'Autorità si è riservata di inoltrare una segnalazione al Governo e al Parlamento. Ciò che rileva per l'applicazione della norma è la condanna non definitiva per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale.

Si evidenzia che l'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 presenta alcune analogie con l'art. 3 del d.lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ambito soggettivo dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 si rivolge alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. L'art. 35-bis prevede ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività per qualsiasi dipendente, quale che sia la qualifica giuridica, condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Effetti dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001

In merito all'ambito oggettivo, l'art. 35-bis prevede, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

- di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Durata nel tempo degli effetti dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001

La durata illimitata della inconferibilità, di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, ha dato luogo a perplessità, in merito alle quali l'Autorità si è riservata di inoltrare una segnalazione a Governo e Parlamento.

Ambito soggettivo dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013

L'art. 3 del d.lgs. 39/2013, Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione, dispone il divieto a ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione. La disposizione ha come destinatari, a differenza dell'art. 35-bis sopra illustrato, non solo le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ma anche gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Effetti dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013

Gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni incorrono nella sanzione della nullità ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39 del 2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del decreto.

Durata nel tempo degli effetti dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013

La durata della inconferibilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

Misure anticorruzione in applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013

Obiettivi 2024 e risultati

Quale misura anti-corruttiva, l'Istituto prevedeva per 2024 verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);

- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Con riferimento alle ipotesi di cui all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, l'interessato è tenuto a rendere una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità, previsto all'art. 20 del d.lgs. 39/2013. La dichiarazione è da intendersi sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000.

Tenendo in considerazione le raccomandazioni dell'Autorità di:

- impartire direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- impartire direttive interne affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adottare gli atti necessari per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso;

Obiettivo 2025:

reiterazione delle richieste di autocertificazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e delle cause di incompatibilità nelle varie procedure.

- [Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico](#)

L'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante «Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190», prevede conseguenze per condanne, anche non definitive, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale (i reati contro la p.a.), comportando una serie di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico. Le inconferibilità hanno durata determinata (a differenza delle inconferibilità di cui all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001) e graduata: più lunga se la condanna è intervenuta per i reati previsti dall'art. 3, co. 1, della legge n. 97/2001, meno lunga se è intervenuta per tutti gli altri reati contro la p.a.

Quanto all'ambito soggettivo, le conseguenze riguardano i titolari di determinati incarichi amministrativi e non si estendono a tutti i pubblici dipendenti. L'intervento di una condanna, anche se non definitiva, e la limitazione a figure dirigenziali sembrano giustificare l'ampiezza dei reati presupposto. Le inconferibilità e incompatibilità rientrano tra le misure di natura preventiva (a tutela dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione) e non sanzionatoria.

- [Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio](#)

Il nuovo periodo aggiunto all'art. 129, comma 3, del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271 recante «Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale» dall'art. 7 della legge 7 maggio 2015, n. 69 recante «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio», si inserisce nella disciplina riguardante l'informazione sull'azione penale e stabilisce che il presidente di ANAC sia destinatario delle informative del pubblico ministero quando quest'ultimo esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale. L'Autorità informata, dunque, dell'esistenza di fatti corruttivi, può esercitare i poteri previsti ai sensi dell'art. 1, co. 3, della l. 190/2012, chiedendo all'amministrazione pubblica coinvolta nel processo penale l'attuazione della misura della rotazione.

- [Rotazione straordinaria](#)

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante «Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini»), dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «*provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*». La rotazione straordinaria è un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale, il legislatore ne circoscrive l'applicazione alle sole «condotte di natura corruttiva», le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata. In considerazione delle criticità interpretative cui dà luogo la disciplina, ANAC ha adottato un'apposita delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (cfr. infra § 5.6 «Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»). a Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 è una delibera importante che riguarda le linee guida in materia di prevenzione della corruzione e in particolare le misure di rotazione straordinaria del personale e dei dirigenti nelle amministrazioni pubbliche.

In sintesi, la Delibera n. 215/2019 stabilisce una serie di principi e indicazioni operative per le pubbliche amministrazioni, finalizzate a garantire una gestione più trasparente e sicura delle risorse pubbliche, riducendo al minimo il rischio di corruzione. In particolare, essa si concentra su:

1. Rotazione del personale e dei dirigenti

La delibera fornisce una guida su come e quando applicare la rotazione straordinaria del personale, un aspetto cruciale nella lotta alla corruzione nelle amministrazioni pubbliche. La rotazione straordinaria è una misura che può essere adottata quando le amministrazioni ritengono che ci siano rischi di infiltrazione corruttiva o che il personale sia rimasto in una determinata posizione per troppo tempo.

2. Misure di prevenzione

La delibera stabilisce che, in alcuni casi, la rotazione deve essere straordinaria e avviata in modo tempestivo, soprattutto in quelle situazioni dove è emerso un rischio significativo di corruzione o vi sono stati problemi nelle procedure amministrative (ad esempio, appalti pubblici o concessioni).

3. Indirizzi operativi per la gestione dei rischi

ANAC fornisce anche una serie di indirizzi operativi per implementare correttamente il piano di prevenzione della corruzione, promuovendo una cultura della trasparenza e dell'integrità.

La delibera è, in sostanza, uno strumento che le amministrazioni possono utilizzare per rafforzare la loro capacità di prevenire comportamenti corruttivi, stabilendo modalità più rigorose e tempestive di rotazione, e agendo in anticipo in contesti ad alto rischio.

4. Strumenti di monitoraggio e di verifica

L'ANAC ha previsto un monitoraggio delle amministrazioni per verificare l'efficacia delle misure adottate in materia di corruzione e trasparenza.

- Ulteriori strumenti di natura anticipatoria-preventiva

Da ultimo, si richiama l'attenzione sull'esistenza di ulteriori strumenti di natura anticipatoria e preventiva che, a differenza delle misure e degli istituti appena descritti, prescindono dal coinvolgimento del dipendente nei procedimenti penali. Ci si riferisce, nello specifico:

- all'incompatibilità e il divieto di cumulo di impieghi e incarichi di cui al nuovo art. 53 d.lgs. 165/2001;
- all'astensione di cui all'art. 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 nei casi di conflitto di interessi;
- e al divieto di pantouflage di cui all'art. 53, co. 16-ter di cui si darà atto nel dettaglio in seguito. 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.

Misure di deterrenza a prevenzione del rischio corruzione

a. Trasparenza: rinvio all'apposita sezione del Piano

La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla L. 190/2012 che, lungi dal costituire una "semplice" misura di prevenzione della corruzione, rappresenta essa stessa l'oggetto di una complessa disciplina normativa, che richiede una programmazione sistematica, definita dall'apposita sezione del PIAO dell'Istituto, a cui si rimanda per illustrarne la portata.

b. Codice di comportamento e Regolamento Social Media Policy

La legge 6 novembre 2012, n. 190 ha dettato "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica Amministrazione" al fine di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo. In tal senso, l'art. 1, comma 44, ha integralmente riscritto l'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, prevedendo la definizione, da parte del Governo, di un Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il Governo, in attuazione della delega contenuta nella Legge Anticorruzione, ha provveduto all'emanazione del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", pubblicato in

data 4 giugno 2013 in G.U. ed entrato in vigore il 19 giugno 2013. Viene così superato il DM 28.11.2000 precedentemente in vigore e recepito dai rispettivi CC.CC.NN.LL. per il personale del comparto e delle aree dirigenziali del SSN.

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'IRCCS S. de Bellis è stato adottato, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs.165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge 6 novembre 2012, n.190 con deliberazione del Consiglio dell'Autorità del 21 ottobre 2015.

Il Codice di comportamento adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 331 del 14/06/2016 successivamente aggiornato con DDG n.289 del 17/06/2020, integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, che ne costituisce la base minima.

Dopo la deliberazione del Codice comportamentale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne ha dato la più ampia diffusione, ai sensi dell'art. 17, co.2 del DPR 62/2013, tramite pubblicazione sull'Amministrazione trasparente del sito web istituzionale.

Obiettivo dell'Amministrazione, per ciò che attiene la revisione del Codice di Comportamento, è quello di allineare la regolamentazione interna alla recente normativa entrata in vigore il 14 luglio 2023.

Ad integrazione del Codice di Comportamento l'Istituto ha adottato il Regolamento Social Media Policy (adottato con DDG 124 del 27/02/2024) in ottemperanza al DPR 30 Giugno 2023 n. 81: Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165» (GU Serie Generale n.150 del 29-06-2023).

E' stato pubblicato, infatti, sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023. il decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, che modifica il DPR 62/2013.

Tra le principali novità che compaiono nel DPR si evidenzia la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo, l'espressa previsione della misurazione della *performance* dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo; l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato, l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione; la previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro, rispetto dell'ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico, della risorsa idrica e tra gli obiettivi anche la riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.

Ai fini dell'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui all'art.1 cc.49 e 50, della L. 190/12 ed ai capi V e VI del D.lgs. n.39 del 8.4.13, visto l'art. 29 ter del D.L. n.69 del 21.6.13 coordinato con la legge di conversione n.98 del 9.8.13, all'atto del conferimento dell'incarico, l'interessato presenterà una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità ivi previste. Nel corso dell'incarico analoghe dichiarazioni saranno presentate annualmente dall'interessato medesimo. Per la verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come disciplinate dall'art. 53 del D.Lgs. n.165/01 e modificate dall'art.1 c.42 della Legge n.190/12, l'IRCCS procede attraverso formali atti di informazione presso i soggetti terzi.

L' UOC Gestione Risorse Umane invierà al RPCT, semestralmente o annualmente, i dati riepilogativi e gli esiti delle verifiche condotte.

c. Formazione del personale

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione.

Una formazione adeguata consente, infatti, di raggiungere i seguenti obiettivi:

- conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale e della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione e per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- occasione di confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate.

Ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare e omogeneizzare all'interno dell'Istituto le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;

- diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
- attivazione di misure per evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;

– diffusione di valori etici, mediante l’insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati. Accogliendo le indicazioni fornite dal PNA, la formazione dell’Istituto sulle tematiche corruttive sarà articolata su due livelli, per il 2025:

1. uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all’aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità e, più nello specifico, finalizzato a fornire una formazione iniziale sulle regole di condotta definite nel Codice di comportamento nazionale (D.P.R. 62/2013) e in quello dell’Istituto;
2. uno specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell’Istituto, attraverso percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli svolti.

d. Rotazione ordinaria del personale

Con la direttiva n. 8 del 17 giugno 2015 l’ANAC ha definito che *“uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti”*, e pertanto ha previsto tra le misure organizzative di prevenzione alla corruzione l’applicazione della rotazione o delle misure alternative finalizzate a prevenire il citato fattore di rischio. L’Autorità ha anche chiarito che la rotazione non può comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Ciò premesso, si rileva che l’IRCCS ha una struttura organizzativa snella e con un esiguo numero di dipendenti, costruita nell’ottica del più efficiente utilizzo delle risorse anche pubbliche di cui beneficia e perciò, pur garantendo la professionalità necessaria al perseguimento del proprio oggetto sociale, tramite la doverosa individuazione dei soggetti competenti in base alle diverse aree di attività in cui l’IRCCS è concretamente impegnato.

e. Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

L’art. 16, co. 1, lett. i-quater) del D.lgs. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali *«provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»*, senza ulteriori specificazioni. Dalla lettura della Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, si desume l’obbligo per l’amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l’immagine di imparzialità dell’amministrazione.

Ambito soggettivo di applicazione. Con riferimento alle amministrazioni a cui essa si applica la rotazione straordinaria, il provvedimento di cui all’art 16, co. 1, lett. i-quater) del d.lgs. 165/2001 è attribuito alla competenza dei dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, è sicuramente applicabile a tutte le amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, dello stesso d.lgs. n. 165 (in virtù dell’art. 27 del medesimo decreto). Con riferimento ai soggetti che possono essere sottoposti a rotazione straordinaria, il provvedimento riguarda, in prima battuta, i dipendenti che operano negli uffici di cui i dirigenti generali siano titolari, ma la sua applicazione, in quanto principio generale, deve riguardare tutte le figure dirigenziali. Dunque, non solo i dirigenti non generali, ma anche gli stessi dirigenti generali, che la legge n. 190/2012 considera rientranti nella vasta categoria di incarichi amministrativi di cui 64 si deve garantire, anche in termini di immagine, l’imparzialità.

In generale, l’Autorità Anticorruzione è dell’avviso che l’istituto trovi applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l’amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato. Quanto agli incarichi amministrativi di vertice, così come definiti dall’art. 1, co. 2, lettera i) del d.lgs. n. 39 del 2013 (per «incarichi amministrativi di vertice», gli incarichi di livello apicale, quali quelli di Segretario generale, capo Dipartimento, Direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all’amministrazione o all’ente che conferisce l’incarico, che non comportano l’esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione”), poiché conferiti sulla base di un rapporto fiduciario, di norma, possono essere revocati nell’ipotesi di interruzione di quest’ultimo. In tal caso l’amministrazione, in luogo della rotazione straordinaria, valuterà il persistere o meno del rapporto fiduciario alla luce dei fatti accaduti.

Tempistica e immediatezza del provvedimento di eventuale adozione della rotazione straordinaria.

Diverse incertezze si rinvengono rispetto al momento del procedimento penale rilevante per l’amministrazione ai fini dell’applicazione dell’istituto. L’art.16, co. 1, lettera i-quater, del d.lgs.165 del 2001, sul punto, richiama la fase di “avvio di

procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi”, senza ulteriori specificazioni (a differenza dell’art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di “rinvio a giudizio”). L’Autorità ritiene, rivedendo le indicazioni precedentemente fornite, da ultimo nell’Aggiornamento 2018 al PNA, che l’espressione “avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva” di cui all’art. 16, co. 1, lett. I-quater del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p.”. Ciò in quanto è proprio con quell’atto che inizia un procedimento penale.

La ricorrenza di detti presupposti, nonché l’avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo impongono in via obbligatoria l’adozione soltanto di un provvedimento motivato con il quale l’amministrazione dispone sull’applicazione dell’istituto, con riferimento a “condotte di natura corruttiva”. Si ribadisce che l’elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell’applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento.

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l’ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l’amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all’esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità. Il carattere fondamentale della rotazione straordinaria è la sua immediatezza. Si tratta di valutare se rimuovere dall’ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l’immagine di imparzialità dell’amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento. La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l’amministrazione sia venuta a conoscenza dell’avvio del procedimento penale.

Ovviamente l’avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell’amministrazione l’acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l’effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica (in quanto l’accesso al registro di cui all’art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un’informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

Non appena venuta a conoscenza dell’avvio del procedimento penale, l’amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento. La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione della decisione e in secondo luogo la scelta dell’ufficio cui il dipendente viene destinato. Nei casi di rotazione facoltativa il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono l’amministrazione alla rotazione, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell’immagine di imparzialità dell’ente.

A tal fine, l’Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni introducano, nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all’amministrazione l’avvio di tali procedimenti.

Considerato che l’amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l’amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio. Il legislatore chiede che l’amministrazione ripeta la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dell’autorità giudiziaria.

Un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio.

Contenuto della rotazione straordinaria.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell’amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l’immagine di imparzialità dell’amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. In analogia con la legge n. 97 del 2001, art. 3, si deve ritenere che il trasferimento possa avvenire con un trasferimento di sede o con una attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell’amministrazione.

Durata della rotazione straordinaria.

Con riferimento all’istituto della rotazione straordinaria si ritiene che, dovendo il provvedimento coprire la fase che va dall’avvio del procedimento all’eventuale decreto di rinvio a giudizio, il termine entro il quale esso perde efficacia dovrebbe essere più breve dei cinque anni previsti dalla legge n. 97.

Misure alternative in caso di impossibilità.

La legge n. 97/2001 prevede l’ipotesi di impossibilità di attuare il trasferimento di ufficio “in ragione della qualifica rivestita ovvero per obiettivi motivi organizzativi”, mentre il d.lgs.165 del 2001 nulla dice in proposito.

Si deve ritenere che l'ipotesi di impossibilità del trasferimento d'ufficio debba essere considerata, purché si tratti di ragioni obiettive, quali l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire. Non possono valere considerazioni sulla soggettiva insostituibilità della persona.

Pertanto, in analogia con quanto previsto dalla legge n. 97/2001, in caso di obiettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

Un caso di impossibilità potrà riscontrarsi in caso di rotazione applicata a un incarico amministrativo di vertice, considerato il carattere apicale dell'incarico, non modificabile in un diverso incarico all'interno dell'amministrazione. In questo caso l'impossibilità dovrebbe comportare, per coloro che sono anche dipendenti dell'amministrazione, il collocamento in aspettativa o la messa in disponibilità con conservazione del trattamento economico spettante in quanto dipendenti, mentre per coloro che non siano anche dipendenti, la revoca dell'incarico senza conservazione del contratto.

Conseguenze sull'incarico dirigenziale.

La rotazione, comportando il trasferimento a diverso ufficio, consiste nell'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, co. 10, del d.lgs. n. 165 del 2001). Dato il carattere cautelare del provvedimento, destinato a una durata auspicabilmente breve (fino all'eventuale rinvio a giudizio o al proscioglimento), le amministrazioni potrebbero prevedere, nei loro regolamenti di organizzazione degli uffici, che l'incarico dirigenziale sia soltanto sospeso e attribuito non in via definitiva, ma interinale, ad altro dirigente. Per gli incarichi amministrativi di vertice, invece, la rotazione, non potendo comportare l'assegnazione ad altro incarico equivalente, comporta la revoca dell'incarico medesimo, senza che si possa, considerata la natura e la rilevanza dell'incarico, procedere ad una sua mera sospensione.

Conseguenze sul rapporto di lavoro a tempo determinato sottostante l'incarico dirigenziale a soggetti esterni all'amministrazione.

Quanto al destino del contratto di lavoro a tempo determinato che accompagna il conferimento di incarichi dirigenziali (o amministrativi di vertice) a soggetti esterni all'amministrazione, come per i dipendenti viene mantenuto il trattamento economico in godimento, così, per i dirigenti esterni deve essere considerato valido il contratto di lavoro sottostante l'incarico.

Si tenga presente che l'esigenza della rotazione straordinaria prevale sulla specificità dell'incarico esterno: il soggetto, anche se reclutato per lo svolgimento di uno specifico incarico dirigenziale, può essere affidato a diverso ufficio o a diversa funzione (per esempio di staff) con la conservazione del contratto di lavoro e della retribuzione in esso stabilita.

Per gli incarichi amministrativi di vertice, invece, la rotazione determina la revoca dell'incarico. Tale revoca, a sua volta, comporta due ordini di conseguenze:

- per i dirigenti apicali che siano dipendenti dell'amministrazione, la possibilità di assegnazione di un incarico o di un ufficio adeguato al mantenimento del trattamento economico spettante in quanto dipendente dell'amministrazione, ovvero, in caso di impossibilità di una tale soluzione, il collocamento in aspettativa o la messa in disponibilità;
- per i dirigenti apicali che non siano dipendenti dell'amministrazione, la revoca dell'incarico e la risoluzione del sottostante contratto di lavoro a tempo determinato.

Effetti dei procedimenti penali sull'incarico di RPCT.

L'Autorità raccomanda alle amministrazioni di vigilare sulla necessità di "condotte integerrime" del RPCT, invitandole a revocare l'incarico in tutti i casi in cui tali condotte venissero meno. L'Autorità ritiene che nei casi "di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" previsti dall'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs. 165/2001 - fase che risponde al momento dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., prescindendo dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di una sentenza definitiva, l'amministrazione debba valutare con provvedimento motivato se assegnare il dipendente sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio e, conseguentemente, revocare eventualmente l'incarico di RPCT.

Se invece sussistono i presupposti per trasferimento ad altro ufficio a seguito di rinvio a giudizio come previsto dall'art. 3, co. 1, della legge n. 97 del 2016, l'amministrazione è tenuta a revocare immediatamente l'incarico di RPCT. Ciò in quanto la condotta di natura corruttiva è tale da travolgere in toto il requisito della "condotta integerrima" necessario al mantenimento dell'incarico del RPCT. In tutti gli altri casi di condanna per reati contro la p.a. vale quanto specificato nell'Aggiornamento 2018 al PNA. In ogni caso i provvedimenti di revoca devono essere tempestivamente comunicati all'Autorità secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Rotazione straordinaria come conseguenza dell'avvio di un procedimento disciplinare.

L'ipotesi di applicazione della rotazione straordinaria anche nel caso di procedimenti disciplinari è espressamente prevista dalla lettera l-quater dell'art. 16, co. 1, sempre che si tratti di "condotte di natura corruttiva". Anche in questo caso la norma non specifica quali comportamenti, perseguiti non in sede penale, ma disciplinare, comportino l'applicazione della misura. In presenza di questa lacuna e considerata la delicatezza della materia, che ha consigliato una forte restrizione dei reati penali presupposto, si deve ritenere che il procedimento disciplinare rilevante sia quello avviato dall'amministrazione per

comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate nei reati come sopra indicati. Nelle more dell'accertamento in sede disciplinare, tali fatti rilevano per la loro attitudine a compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente anch'esso temporaneo, ad altro ufficio. La misura resta di natura preventiva e non sanzionatoria (diversamente dalla sanzione disciplinare in sé).

f. Il Whistleblowing

L'art. 1, comma 51 della legge n. 190/2012, integrando il d.lgs. n. 165/2001 con il nuovo art. 54 bis, introduce la tutela del dipendente pubblico che denuncia (cfr. art. 361 c.p. "Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale") o riferisce comportamenti illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La norma impone che il dipendente che segnali un illecito non possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie sul luogo di lavoro per motivi in qualche modo collegati alla denuncia presentata all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o al superiore gerarchico; nell'ambito del procedimento disciplinare, la sua identità non può essere rivelata, senza il previo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: ciò significa che la rivelazione delle generalità del segnalante potrà avvenire soltanto ove ciò rappresenti l'unico elemento per difendersi dalle accuse mosse sul piano disciplinare.

La tutela del dipendente che segnala illeciti incontra ovviamente il limite rappresentato dai casi in cui la denuncia o la segnalazione integri i reati di calunnia o di diffamazione (con i connessi profili risarcitori).

L'adozione di misure discriminatorie (e cioè, come precisato nel PNA, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione.

La denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni e dall'art. 10 D.lgs. 267/2000. Le segnalazioni di illecito sono altresì sottratte dall'accesso civico di cui all'art. 5 del Dlgs 33/13 così come modificato dal Dlgs 97/16.

Il whistleblower è, dunque, colui che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative ed il whistleblowing rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare e tutelare tali segnalazioni.

Si considerano rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti oggettivamente illeciti o sintomatici di malfunzionamento e non eventuali e soggettive lamentele personali che non saranno processate dall'IRCCS.

La misura al momento individuata dall'IRCCS consiste nell'implementazione di un sistema informativo centralizzato per la gestione delle segnalazioni degli illeciti che garantisce l'anonimato del segnalante nel rispetto delle procedure e misure di sicurezza imposte dalla Legge n. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web: irccsdebellis.whistleblowing.it.

Come da Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, è possibile trasmettere segnalazioni attraverso canali di segnalazione interna. In particolare, l'art. 5 del D.Lgs. n. 24/2023, prevede quanto di seguito:

Gestione del canale di segnalazione interna

1. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito".

L'IRCCS, per mano del proprio RPCT, ha provveduto a far pubblicare le novità normativa in tema di *whistleblowing*.

g. Inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interesse presso la pubblica amministrazione

In tema di inconferibilità e incompatibilità, l'ANAC si è più volte pronunciata e ha adottato le linee guida relative al ruolo e funzioni del RPCT nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità, Delibera ANAC 833 del 21/08/2016.

L'art. 20 del D.lgs. 39/2013 pone in capo all'interessato l'obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico (art. 20, co. 4). Considerato che la dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità costituisce condizione di efficacia dell'incarico, l'Autorità ha spesso riscontrato che la dichiarazione risulta acquisita in un momento successivo alla data di conferimento dell'incarico. Tale prassi non è conforme alla normativa.

Le dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità sono acquisite, su impulso del RPCT, con cadenza annuale e pubblicate nell'apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente. L'accertamento delle situazioni di incompatibilità e conflitto di interesse è stato, invece, affidato a ai referenti per la prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto per lo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 e Legge 190/2012.

La regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti dell'IRCCS è affidata al Codice di comportamento. I dipendenti non possono partecipare ad associazioni o organismi i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti dall'Istituto; sussiste ad ogni modo l'obbligo di tempestiva comunicazione nel caso in cui gli stessi partecipino a associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento di attività d'ufficio. Inoltre, l'IRCCS ha provveduto a far sottoscrivere, da tutti i professionisti di area sanitaria ed amministrativa dell'Istituto, le dichiarazioni pubbliche di interessi su indicazione dell'Agenas.

Nello specifico è stata utilizzata la seguente modulistica per successivi controlli e monitoraggi:

- Prima Sezione - "Dichiarazione pubblica di interessi dei professionisti".
- Seconda Sezione - "Dichiarazione degli interessi di carattere finanziario".
- Terza Sezione - "Dichiarazione di partecipazione dei professionisti su invito ad eventi organizzati da terzi".
- Quarta Sezione - "Dichiarazione di partecipazione dei professionisti all'organizzazione di eventi sponsorizzati da terzi".

h. Conflitto di interessi nel conferimento di incarichi a consulenti

L'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla l. 190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Al riguardo, si richiama anche l'art. 15 del d.lgs. 33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

Si raccomanda pertanto alle amministrazioni di prevedere nei PTPCT adeguate misure relative all'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti quali ad esempio:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

Sul punto, si segnala che l'Istituto provvede al presidio della presente sub-area di conflitto di interessi attraverso misure già in essere, in parte riconducibili agli obblighi di trasparenza e, in parte, ricollegabili ai moduli predisposti e adottati aventi ad oggetto "conflitto di interessi e obbligo di astensione-modelli per le dichiarazioni".

i. Il conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici

Nel nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. n. 36/2023), il conflitto di interessi è disciplinato dall'art. 16, che statuisce: Art. 16. (Conflitto di interessi)

1. *Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.*
2. *In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.*
3. *Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.*
4. *Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati."*

L'art. 16 del codice dei contratti pubblici richiede alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate a contrastare frodi e corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

La funzione della norma è quella di evitare che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi.

Al primo comma, la disposizione offre una definizione di conflitto di interessi con specifico riferimento allo svolgimento delle procedura di gara, chiarendo che la fattispecie si realizza quando il personale di una stazione appaltante o un prestatore di servizi che intervenga nella procedura con possibilità di influenzarne in qualsiasi modo il risultato, abbia direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può minare la sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione del contratto. In questo caso, il rimedio all'ipotesi di conflitto di interessi consiste nell'obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e nell'obbligo di astensione dal partecipare alla procedura, pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale.

La disposizione in esame va coordinata con l'art. 95, co. 1, lett. b) del codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la Stazione Appaltante accerti che la partecipazione dell'operatore economico determini una situazione di conflitto di interesse di cui all'articolo 16 non diversamente risolvibile.

Con la parte speciale del PNA 2022, è stata fatta specifica trattazione della misura generale di contrasto alla corruzione del conflitto di interessi in ambito di contratti pubblici a seguito della delicata trattazione dell'impiego dei finanziamenti rivenienti dai fondi PNRR. L'obiettivo è quello di impedire che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi, richiedendosi l'obbligo di astensione previste dall'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013, per il personale di una stazione appaltante che versa in tale situazione.

In detta sezione del PNA vengono riportate tutte le figure che potenzialmente rientrano in tale posizione imponendo l'obbligo di astensione. Anche i soggetti che compongono gli organi politici, si ritiene che, in via generale, non assumano incarichi di natura amministrativa, in coerenza con il principio di separazione tra politica e amministrazione, purtuttavia, in alcune situazioni residuali, il soggetto che assolve un incarico di natura politica potrebbe svolgere un ruolo gestionale, in relazione al quale sussiste l'obbligo dichiarativo.

Le misure di prevenzione risultano quindi identificabili nel sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti - dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione - dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto. Per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali si ritiene che, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, ad avviso dell'Autorità, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto

dell'affidamento. Ciò si desume proprio dall'art. 16 del Codice dei Contratti Pubblici. L'obbligo è di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte dei commissari di gara (cfr. art. 93 d.lgs. 36/2023).

Pertanto si conclude:

- che la stazione appaltante acquisisce le dichiarazioni e provvede a protocollare, raccogliere e conservare le stesse;
- gli uffici competenti della stazione appaltante possono effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni, ivi comprese quelle del RUP. Tali controlli devono però essere avviati ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate.

Si rinvia al PNA 2022 e all'aggiornamento del 2023 per i compiti del RUP e del RPCT in merito all'acquisizione e conservazione documentale dei moduli.

j. Gli incarichi extraistituzionali

La disciplina relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti pubblici, attività extraistituzionali trova la sua *ratio* nella necessità di evitare situazioni di conflitto di interesse. Infatti, ai sensi dell'art. 53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n. 190 del 2012, si stabilisce che "...il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che 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". La disciplina prevista dal Codice di comportamento dell'IRCCS è limitativa in linea con il dettato normativo. Ciascun dipendente dell'IRCCS, prima dell'espletamento di attività extra-istituzionali, provvede a compilare apposita dichiarazione da sottoporre al diretto Responsabile sovraordinato per la relativa autorizzazione.

k. Acquisti di beni e servizi

L'art 49 del D.Lgs. n. 36/2023 sancisce il "Principio di rotazione degli affidamenti" a mente del quale:

"1. Gli affidamenti di cui alla presente Parte avvengono nel rispetto del principio di rotazione.

2. In applicazione del principio di rotazione è vietato l'affidamento o l'aggiudicazione di un appalto al contraente uscente nei casi in cui due consecutivi affidamenti abbiano a oggetto una commessa rientrante nello stesso settore merceologico, oppure nella stessa categoria di opere, oppure nello stesso settore di servizi.

3. La stazione appaltante può ripartire gli affidamenti in fasce in base al valore economico. In tale caso il divieto di affidamento o di aggiudicazione si applica con riferimento a ciascuna fascia, fatto salvo quanto previsto dai commi 4, 5 e 6.

4. In casi motivati con riferimento alla struttura del mercato e alla effettiva assenza di alternative, nonché di accurata esecuzione del precedente contratto, il contraente uscente può essere reinvitato o essere individuato quale affidatario diretto.

5. Per i contratti affidati con le procedure di cui all'articolo 50, comma 1, lettere c), d) ed e), le stazioni appaltanti non applicano il principio di rotazione quando l'indagine di mercato sia stata effettuata senza porre limiti al numero di operatori economici in possesso dei requisiti richiesti da invitare alla successiva procedura negoziata.

6. È comunque consentito derogare all'applicazione del principio di rotazione per gli affidamenti diretti di importo inferiore a 5.000 euro."

Inoltre sono state introdotte modifiche relative alla rotazione nel correttivo del 31 dicembre 2024.

Le principali sono:

Estensione del principio di rotazione: Il correttivo ha esteso l'applicazione del principio di rotazione non solo agli appalti di valore elevato, ma anche a quelli di valore più basso. L'obiettivo è prevenire che le stesse imprese continuino a monopolizzare il mercato, in particolare in settori dove potrebbero esserci pochi operatori.

Eccezioni giustificate: È stato introdotto un margine maggiore per applicare deroghe al principio di rotazione, ad esempio quando ci sono esigenze di continuità del servizio o situazioni particolari che giustificano una nuova attribuzione allo stesso operatore (ad esempio, in caso di specializzazione o necessità tecniche che limitano la scelta dei fornitori).

Maggiore trasparenza: Il correttivo ha enfatizzato la necessità di documentare e motivare adeguatamente eventuali deroghe al principio di rotazione, obbligando le stazioni appaltanti a giustificare le ragioni per cui si sceglie di non rispettare il principio in alcuni casi.

Durata e frequenza degli appalti: Viene ribadita l'importanza di applicare il principio di rotazione anche in riferimento alla durata delle concessioni o degli appalti, per evitare che un operatore abbia una "presenza costante" negli stessi settori per lunghi periodi, riducendo così le opportunità per altri concorrenti

I. Patti di integrità

Questa misura consiste nella redazione di un documento (c.d. patto di integrità o protocollo di legalità) che il soggetto appaltante richiede di rispettare in maniera puntuale ai concorrenti alle gare al fine di assicurare un controllo sul reciproco operato e, eventualmente, il ricorso all'adozione di sanzioni nel caso in cui alcuni dei principi o delle richieste in esso stabilite non vengano rispettate. Questi atti contengono infatti un complesso di regole comportamentali volte a prevenire il fenomeno corruttivo e, allo stesso tempo, valorizzare i comportamenti adeguati per tutti i concorrenti.

A tal proposito l'IRCCS ha predisposto un patto di integrità che è regolarmente utilizzato dall'Ufficio competente per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture. Il modello di Patto di integrità è obbligatoriamente sottoscritto e presentato insieme all'offerta da ciascun partecipante alla gara d'appalto.

Il P.N.A. 2022 adottato con deliberazione ANAC n. 7 del 17.01.2023, segnatamente all'art. 3.4 "Ulteriori misure preventive" ha previsto:

- ❖ inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari, ai quali si richiede la preventiva dichiarazione della insussistenza di rapporti di parentela o di familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente;
- ❖ previsione, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere, oltre che nel rispetto del principio di proporzionalità; Il RPCT ha provveduto a dare nuovo impulso al patto di integrità, che – giusta DDG n. 532 del 14.07.2023 – è stato approvato ed è attualmente adottato dalla Amministrazione.

Esso prevede altresì:

- un obbligo di reciprocità, poiché impegna i partecipanti alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici e i funzionari o dirigenti pubblici che gestiscono le procedure stesse a improntare i rispettivi comportamenti a principi di lealtà, trasparenza e correttezza;
- l'assunzione, da parte sia dei dirigenti o funzionari pubblici delle Amministrazioni affidatane che degli operatori economici, di un ruolo preventivo ed attivo nei confronti della corruzione, con chiara specificazione degli obblighi di entrambe le parti;
- che l'accettazione del Patto di integrità sia condizione di ammissione alle procedure di affidamento di qualunque valore economico, comprese quelle avviate tramite le piattaforme di negoziazione telematica, ad esclusione di quelle gestite da CONSIP S.p.A. alle quali si applica esclusivamente il relativo patto d'integrità in tutte le fasi della procedura, compresa quella di esecuzione;
- che gli obblighi del Patto divengano, mediante clausola di rinvio, parte integrante dei contratti pubblici stipulati dalle strutture dell'I.R.C.C.S. "S. de Bellis".

m. Il pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è **disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.**

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione). L'ANAC è

intervenuta con la Delibera n. 1074/2018 sull'argomento, dedicando appositi paragrafi al fenomeno nell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione chiarendo, in dettaglio, gli aspetti di seguito trattati.

Ambito di applicazione.

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche, e sono, pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015). Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconfiribilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo. Nel prosieguo, il riferimento ai dipendenti pubblici va, pertanto, inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Con l'intervento del PNA 2022 i 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. Sono esclusi, inoltre, 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

Esercizio di poteri autoritativi e negoziali

Altro profilo che risulta importante precisare riguarda il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. L'Autorità si è pronunciata con delibere, orientamenti e pareri, allo scopo di risolvere le perplessità emerse al riguardo. In primo luogo, si osserva che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). Si ritiene inoltre che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento. L'Autorità ha avuto modo di chiarire 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 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).

Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione.

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di

trattamento. Occorre in ogni caso, come visto sopra, verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato.

Spetta invece al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. 39/2013.

Sanzioni.

Le conseguenze della violazione del divieto di pantouflage attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Misure di contrasto del Pantouflage

Clausole contrattuali specifiche di divieto sia per contratti di appalto sia per contratti di reclutamento di personale.

n. Responsabile RASA

L'individuazione del RASA è intesa come ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione. Il RASA è il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante IRCCS. Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici ex Dlgs. 50/2016.

Giusta DDG n. 460 del 20.06.2023, si è provveduto a nominare RASA dell'Istituto il Direttore dell'UOC "Area Gestione del Patrimonio".

o. Sponsorizzazioni disciplinate con regolamento giusta DDG n. 714/2024

I rapporti tra l'IRCCS e le Aziende, nonché le Sponsorizzazioni, sono ambiti particolarmente esposti a rischio di fenomeni di corruzione e di conflitto d'interesse. L'IRCCS ha già provveduto alla predisposizione del regolamento interno che disciplina qualsiasi forma di sponsorizzazione, indicando altresì le condizioni necessarie per assicurare all'IRCCS una corretta gestione dei contratti di sponsorizzazione, nel rispetto dei criteri di efficienza, efficacia e trasparenza.

p. Sperimentazioni cliniche

Il Comitato etico per le sperimentazioni cliniche è istituito ai sensi del Decreto del Ministero della Salute 8 febbraio 2013 "Criteri per la composizione ed il funzionamento dei Comitati etici", che prevede uno specifico articolo (art. 3) dedicato all'indipendenza ed al conflitto d'interessi. L'indipendenza dei comitati etici è garantita dalla presenza di componenti esterni alle strutture sanitarie, in misura non inferiore ad un terzo del totale, nonché dalla estraneità e mancanza di conflitti di interesse dei votanti rispetto alla sperimentazione proposta. Nel caso di specie, il Comitato Etico è stato istituito presso l'Istituto Tumori "Giovanni Paolo II" di Bari con atto deliberativo del Direttore Generale n. 259 del 20 Giugno 2013, ai sensi del Decreto-legge n°158 del 13 Settembre 2012 convertito con modificazioni dal decreto Balduzzi D.L. n.189 del 8 Novembre 2012 (Supp.Ord. n.201/L G.U. n° 263 del 10 Novembre 2012) e recepita dalla Regione Puglia con atto deliberativo n.1227 del 4 Luglio 2013.

L'IRCCS rientra nell'Area di aggregazione 5 presso l'IRCCS Istituto Tumori G. Paolo II di Bari quale competenza territoriale interprovinciale per gli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico della Puglia:

- IRCCS ISTITUTO TUMORI GIOVANNI PAOLO II – BARI
- IRCCS FONDAZIONE CASA SOLLIEVO DELLA SOFFERENZA- SAN GIOVANNI ROTONDO
- IRCCS FONDAZIONE SALVATORE MAUGERI CASSANO DELLE MURGE (BA)
- IRCCS FONDAZIONE MEDEA (BR)

I componenti del CE compilano le attestazioni di insussistenza di conflitto di interessi e sono tenuti ad astenersi dalla valutazione di quegli studi per i quali possa sussistere un conflitto di interessi, diretto o indiretto, anche di tipo non necessariamente economico, come ad esempio il coinvolgimento nella progettazione, conduzione e direzione dello studio. L'IRCCS ha provveduto all'adozione di specifico Regolamento in materia di Sperimentazioni Cliniche con deliberazione del Direttore Generale n. 266 del 15 aprile 2019.

q. Gestione attività ALPI e Liste di attesa

In relazione al rischio di violazione del diritto di libera scelta del paziente, con induzione all'accesso per prestazioni sanitarie in ALPI a seguito di incompleta o errata indicazione delle modalità e dei tempi di accesso alla fruizione delle analoghe prestazioni in regime di attività istituzionale, l'IRCCS ha adottato, con deliberazione del Direttore Generale n. 518/2018 del 27/04/2018, l'aggiornamento del Regolamento aziendale per lo svolgimento delle attività A.L.P.I., ove sono disciplinate le

attività intramoenia del personale aziendale. L'IRCCS prevede altresì di pubblicare periodicamente, quale misura di trasparenza ulteriore, i verbali delle commissioni paritetiche ALPI quest'ultime finalizzate al controllo e verifica del regolare svolgimento delle attività ALPI da parte del personale autorizzato.

r. Gestione alienazione immobili

In riferimento all'eventuale cessione di immobili a terzi da parte dell'IRCCS, anche provenienti da atti di liberalità (donazioni e successioni) o comunque acquisiti, è possibile prefigurare possibili eventi rischiosi riconducibili alla valorizzazione del patrimonio da alienare ed alle procedure con le quali viene effettuata la vendita o la locazione (o anche dal loro mancato utilizzo o messa a rendita). Pertanto l'IRCCS, oltre agli obblighi di trasparenza già previsti dall'art. 30 del D.lgs. 33/2013, ovvero la pubblicazione delle informazioni identificative degli immobili (ad es. tipo, dimensione, localizzazione, valore) a qualsiasi titolo posseduti (proprietà e altri diritti reali, concessione ecc.), dei canoni di locazione o di affitto versati o percepiti dalle amministrazioni, rende disponibili, ove applicabili, anche le seguenti tipologie di informazioni: a) modalità di messa a reddito di ciascun immobile, ovvero vendita o locazione con le relative procedure e/o altre modalità di utilizzo (es. interaziendale con condivisione di risorse); b) patrimonio non utilizzato per finalità istituzionali o di cui non è previsto un utilizzo futuro, nell'ambito di piani di sviluppo aziendali: tipo, dimensione, localizzazione, valore; c) esito delle procedure di dismissione/locazione; d) redditività delle procedure ovvero valore, prezzo di vendita e ricavato.

s. Gestione donazioni e comodati d'uso

L'IRCCS presta particolare attenzione alle modalità di ingresso delle tecnologie all'interno dell'organizzazione, diverse rispetto agli ordinari canali di approvvigionamento. In questa fase di transizione verso le procedure di approvvigionamento aggregate in capo alle centrali di committenza/soggetti aggregatori, sulla base di quanto previsto dalla recente normativa per il settore degli acquisti, è possibile che il ricorso a tali modalità diventi sempre più elevato. A partire, quindi, dalle misure di rafforzamento della trasparenza come, ad esempio, la pubblicazione dei dati inerenti le relative procedure aziendali autorizzate, l'IRCCS prevede di definire, specifiche misure organizzative per la gestione dei comodati d'uso, integrandole in un unico Regolamento sulle donazioni e liberalità.

t. Referente monitoraggio Opere Pubbliche

Ai sensi della Legge n.196/2009 è stata istituita la Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) in seno al Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), al fine di assicurare un efficace controllo e monitoraggio degli andamenti della finanza pubblica. Con riferimento alle procedure in materia di monitoraggio dello stato di attuazione delle opere pubbliche per la verifica dell'utilizzo dei finanziamenti nei tempi previsti, ai sensi dell'art. 13 della L. n. 196/2009, l'IRCCS ha già provveduto alla nomina del Referente unico per il monitoraggio delle Opere Pubbliche previsto dal decreto legislativo n. 229/2001, designando il referente interno della UOS Servizi Tecnici, giusta deliberazione del Direttore Generale n. 629 del 29 ottobre 2019.

u. Gestore segnalazioni UIF

Ai fini dell'adozione delle procedure interne previste dal D.M. del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015, recante *"Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della Pubblica Amministrazione"*.

3.1.1.3. c2 Misure specifiche o ulteriori

Nell'ottica della gradualità di implementazione del sistema di contrasto alla corruzione, giustificata peraltro dalla applicazione della nuova metodologia di analisi e valutazione del rischio oltre che di una più capillare incisività della mappatura dei processi, le misure preventive specifiche che verranno messe in campo nelle varie macroaree hanno rappresentato una selezione di quelle già individuate nella fase di analisi e trattamento del rischio riportate nell'Allegato b) al PIAO 2024-2026 sebbene le stesse abbiano riguardato la totalità delle aree a rischio corruzione.

Atteso che, ai fini della verifica dell'applicazione delle misure per la prevenzione della corruzione previste, il RPCT provvederà per 2025 a richiedere, come fatto per il 2024, ai responsabili delle strutture organizzative, informazioni in merito all'attuazione delle misure e delle attività di prevenzione poste in essere; alle strutture di riferimento verrà infatti chiesto di fornire un report/relazione sintetica sulle azioni intraprese concernenti l'adozione della misura indicata al fine di definire il contenuto della reportistica di controllo da parte del RPCT.

Obiettivi per l'anno 2025

La definizione delle misure specifiche per l'anno 2025 muove dai risultati raggiunti nell'anno e si propone di continuare alla luce della nuova metodologia operativa, frutto dell'adozione delle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi secondo il nuovo approccio valutativo di tipo qualitativo.

Di seguito l'elenco delle misure individuate ed implementate già nella corrente sezione:

- Monitoraggio tempi (costi) di assegnazione per evitare proroghe vietate;
- Obblighi di riservatezza;
- Regole di condotta;
- Verifica periodica della sussistenza dei requisiti per svolgimento ALPI;
- Negoziazione volumi attività in ALPI;
- Informatizzazione liste di attesa;
- Gestione agende liste attesa tramite CUP;
- Standardizzazione procedure;
- Trasparenza interna;
- Verifica procedure a cura del Dirigente;
- Verifica stato avanzamento da parte del direttore dell'esecuzione del contratto;
- Rotazione incarichi;
- Divieto di abuso della procedura di affido diretto;
- Astensione dal procedimento in caso di conflitto di interesse;
- Tracciabilità dei flussi informativi relativi alle autorizzazioni per sperimentazione cliniche;
- Non accettare pagamenti dai pazienti coinvolti in sperimentazioni cliniche;
- Monitoraggio del rispetto dei tempi di attuazione accessibilità alle informazioni;

Misure ulteriore indicate dal PNA 2022 sul comportamento a rischio dovuto a mancata astensione per conflitto di interessi

- individuazione dei criteri di rotazione nella nomina del RUP tenuto conto delle modalità organizzative
- previsione, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di sanzioni in caso di violazione degli impegni sottoscritti;
- attestazione del RUP nel provvedimento di affidamento/aggiudicazione di assenza di situazioni di conflitto di interessi;
- attività di sensibilizzazione del personale sul conflitto di interessi con la formazione specifica.

Una importante novità è rappresentata dall'aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione, giusta Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, che suggerisce le sotto riportate misure.

Tipologie misure
misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)
misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)
misure di semplificazione (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)
misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)
misure di organizzazione (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale)
Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

3.1.1.4. Monitoraggio del PTPCT 2024-2026

L'**Allegato b) PTPCT 2025-2027** al presente Piano, di contro, propone gli aggiornamenti precedentemente disquisiti definendo i contenuti programmatici affidati al presente Piano nell'ottica di seguire le raccomandazioni del PNA, da ciò scaturendo i

contenuti del documento di aggiornamento di Mappatura dei processi e di Valutazione del rischio 2025-2027, in riferimento al quale si riportano le colonne conseguenti così denominate (vedi colonne della matrice riportate sopra):

INDICATORI DI ATTUAZIONE

VALORE TARGET

SOGGETTO RESPONSABILE

I nuovi indici per la valutazione delle misure di prevenzioni (generali e specifiche) ed il loro monitoraggio, il quale avverrà con la compilazione di specifici report da parte dei referenti. Tale attività è meglio dettagliata nella sezione Monitoraggio del PIAO 2025-2027.

3.1.1.5. Riesame periodico della funzionalità del sistema

Nella sezione Monitoraggio del presente documento sono riportate le attività attuate e da attuare nel corso del 2025 quale strumento di riesame periodico rispetto ai riscontri di funzionalità delle misure generali e specifiche.

3.1.1.6. Trasparenza

La trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica. Tra le modifiche più importanti apportate dal D.lgs. 97/2016 al D.lgs. 33/2013 (Decreto Trasparenza) rileva la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. Ogni amministrazione, infatti, è tenuta ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza. Gli obiettivi in materia di trasparenza, così come previsto dal comma 8 dell'art.1 della L. 190/2012, come modificato dall'art. 41 comma 1 lett. g) del D.lgs. 97/2016, costituiscono obiettivi strategici (la cui definizione spetta all'organo politico) e, dunque, elemento necessario e ineludibile della sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza. Inoltre, il legislatore ha rafforzato poi la necessità che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché con il piano della performance. Ciò al fine di garantire la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti. Nel novellato art. 10 del D.lgs. 33/2013, che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, viene chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione, che nell'Istituto coincidono nello stesso soggetto. In altre parole, in questa sezione del PTPCT non può mancare uno schema in cui, per ciascun obbligo, siano espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività. Nella sezione del PTPCT dedicata alla programmazione della trasparenza è, inoltre, opportuno che ogni amministrazione definisca, in relazione alla periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme, i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato nonché le modalità stabilite per la vigilanza e il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi. Premesso che per la tempistica degli adempimenti l'Istituto si rifà a quanto indicato nella tabella allegata alle linee guida ANAC sul D.lgs. 97/2016, la vigilanza e il monitoraggio competono al RPCT che, in considerazione anche degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, necessariamente dovrà essere supportato da un "presidio organizzativo costante della trasparenza", così come auspicato anche dall'ANAC nel PNA.

Organismo indipendente di valutazione della performance

L'OIV verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nella sezione trasparenza e quelli indicati nel Piano annuale degli obiettivi, valutando, altresì, l'adeguatezza dei relativi indicatori. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha il compito di promuovere e attestare l'assolvimento da parte dell'Istituto degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'ANAC. I relativi esiti sono pubblicati sul sito web aziendale in "Amministrazione Trasparente". L'OIV, al pari degli altri soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile della trasparenza e dei responsabili delle singole aree tenuti alla trasmissione dei dati (art. 44).

L'Ufficio relazioni con il pubblico

L'Ufficio per le relazioni con il pubblico aziendale rappresenta la prima interfaccia con il cittadino/utente ed è proprio questa situazione di fatto che lo rende uno degli snodi principali del "sistema trasparenza".

A tal fine, in via esemplificativa e non esaustiva, l'URP:

- valuta e propone al RPCT soluzioni organizzative per l'attivazione di nuove metodologie di segnalazione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, episodi corruttivi;
- fornisce informazioni sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Istituto;
- raccoglie le segnalazioni dei cittadini (encomi, reclami o spunti di miglioramento);
- effettua il monitoraggio attivo della qualità percepita curando la somministrazione di questionari di gradimento per l'area ambulatoriale e di degenza;
- svolge attività di ascolto e mediazione dei conflitti tra cittadino e professionista;
- organizza la "giornata della trasparenza" in sinergia con la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV;
- si rapporta con le varie Associazioni di Volontariato ammesse all'interno dell'Istituto.

L'ANAC

In qualità di Autorità nazionale anticorruzione, l'ANAC controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi e ordinando l'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza. Inoltre, controlla l'operato del responsabile per la trasparenza. La ANAC può avvalersi delle banche dati istituite presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica per il monitoraggio degli adempimenti degli obblighi di pubblicazione.

Accesso civico

Il decreto legislativo n. 33/2013 ha introdotto e disciplinato l'istituto dell'accesso civico, riconoscendo a chiunque il diritto di richiedere documenti/informazioni/dati per i quali non risulti osservato dalla pubblica amministrazione l'obbligo di pubblicazione previsto dalla normativa.

L'Istituto dell'accesso civico è stato previsto e disciplinato nei PP.TT.PP.CC. aziendali.

Si è, inoltre, proceduto alla pubblicazione nella sezione dedicata (Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Accesso civico) di una nuova tabella di sintesi delle informazioni necessarie sulle modalità di accesso agli atti amministrativi e della modulistica aggiornata per esercitare l'accesso. Premesso che l'Autorità con linee guida adottate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, ha invitato le amministrazioni destinatarie a disciplinare con un apposito regolamento le modalità di esercizio dell'accesso generalizzato, al fine di assicurare l'efficacia di tale diritto.

In base alle disposizioni in materia, nel 2021 è stata istituita la sottosezione "registro degli accessi" nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente", regolarmente alimentata fino ad oggi. Vedi link seguente:

<https://www.sanita.puglia.it/web/debellis/registro-degli-accessi>.

3.1.1.6. a Oggetto e riferimenti normativi

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

Sul punto, l'ANAC (Delibera n. 1074/2018) ritiene che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Tuttavia, si rammenta che, l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non

pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione». Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati. In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali (Garante per la protezione dei dati personali, «Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati», in G.U. n. 134 del 12 giugno 2014 e in www.gpdp.it, doc. web n. 3134436, attualmente in corso di aggiornamento).

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD (vedi infra-paragrafo successivo) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD). 4.1 Rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati-RPD.

Circa i rapporti fra il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) e il Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679 (artt. 37-39), occorre considerare le previsioni normative considerando, in primis, che il RPCT è scelto fra personale interno alle amministrazioni o enti, diversamente dal RPD che può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente (art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679).

Fermo restando, quindi, che il RPCT è sempre un soggetto interno, qualora il RPD sia individuato anch'esso fra soggetti interni, l'Autorità (Delibera n. 1074/2018) ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. Riprendendo l'esempio di cui alla Delibera ANAC 1074/2018, si consideri il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali

Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

Di seguito si riportano i provvedimenti adottati in materia da parte dell'Istituto:

- Determina del Direttore Generale 525/2020, nomina del RDP-Responsabile Protezione Dati Personali, ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679;
- Delibera 19/2019, Nuovo Regolamento Aziendale in Materia di Protezione dei Dati Personali;
- DCS 475 bis del 10.12.2021 - Servizio di Responsabile della Protezione Dati (DPO - Data Protection Officer)

3.1.1.6. b Organizzazione per la trasparenza

Nei seguenti paragrafi si elencano i soggetti e le relative responsabilità nell'ambito del programma trasparenza dell'Istituto.

Responsabile per la trasparenza

Il Responsabile della trasparenza, che coincide con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nominato con Deliberazione del Direttore Generale n. 555/2024, svolge i compiti previsti dall'art. 43 del D.lgs. 33/2013 e precisamente:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Istituto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate" (comma 1);
- segnala al Direttore Generale, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- provvede all'aggiornamento della sezione trasparenza nell'ambito del PTPCT;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (comma 4).
- effettua un'attività di monitoraggio periodico sullo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza sulla base di appositi report forniti dai Referenti della Trasparenza.

La pubblicazione e l'aggiornamento di tutti i dati richiesti dal D.lgs. 33/2013, è a carico del responsabile dell'ufficio competente in materia di pubblicazione, mentre il Responsabile della trasparenza svolge unicamente attività di coordinamento e vigilanza.

Nelle comunicazioni inerenti ai dati da pubblicare, i direttori/dirigenti devono rispettare i limiti alla trasparenza, come meglio descritti nelle linee guida in materia di trattamento dei dati personali contenute nel provvedimento n° 243 del 15/05/2014 del Garante della Privacy.

Dirigenti responsabili della trasmissione, della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati

I soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati in “Amministrazione Trasparente” sono i Dirigenti Responsabili delle Strutture, ognuno per gli adempimenti di propria competenza. I Dirigenti Responsabile di ciascuna Struttura ha la piena ed esclusiva responsabilità della esattezza, completezza e tempestività dei dati (tassativamente in formato aperto), oltreché della pubblicazione degli stessi, anche in ossequio alla Delibera ANAC 264 del 20.06.2023, come modificata con delibera 601 del 19 dicembre 2023. I Direttori / Dirigenti responsabili delle strutture aziendali assumono, quindi, il ruolo di “Referenti aziendali per la trasparenza”. Di seguito le articolazioni aziendali in cui sono individuati in quanto Direttori / Dirigenti responsabili:

- Direzione Scientifica
- U.O.S.V.A. Valorizzazione della ricerca
- U.O.S.V.A. Innovazione tecnologica, Sanità digitale
- U.O.S. Data Science
- Unità di ricerca Clinica
- Direzione Sanitaria
- Dipartimento Scienze Mediche
- Dipartimento Scienze Chirurgiche
- Dipartimento delle Scienze Diagnostiche e dei Servizi
- U.O.C. Area Gestione Risorse Economico Finanziarie e CG
- U.O.S.V.A. Burocratico-legale e Affari Generali
- U.O.C. Area Gestione Risorse Umane
- U.O.C. Area Gestione Patrimonio
- U.O.S.V.A. Gestione Servizi Tecnici

Nei loro confronti, il Responsabile della Trasparenza, svolge esclusivamente funzioni di coordinamento delle attività in tema di trasparenza mediante:

- comunicazioni;
- informazioni;
- eventuali disposizioni operative;
- organizzazione e coordinamento di appositi gruppi di lavoro;
- qualsiasi altra modalità adeguata ai fini dell'esercizio della propria attività di coordinamento.

Per quanto detto, Referenti aziendali per la trasparenza sono gli unici responsabili dell'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al presente Programma.

3.1.1.6. c Obiettivi in tema di trasparenza

Per l'anno in corso le attività in materia di Trasparenza prevedono, in particolare, la ricognizione periodica degli obblighi informativi non pubblicati con sollecito ad adempiere ai referenti responsabili.

Per quanto concerne il personale:

- Aggiornamento dei Titolari di incarichi dirigenziali
- Aggiornamento dei titolari delle posizioni organizzative;

La sezione privacy del sito sarà oggetto di revisione e costante aggiornamento.

Aggiornamento del PIAO

Il presente Piano verrà aggiornato annualmente (entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, salvo proroghe) e adottato con deliberazione del Direttore Generale dell'Istituto. Sarà inoltre integrato dalle indicazioni fornite dall'ANAC, in coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

Entrata in vigore

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2025-2027 entra in vigore il giorno successivo alla deliberazione del provvedimento di adozione con la pubblicazione sul sito istituzionale nell'apposita voce della sezione “Amministrazione Trasparente”.

Relazione annuale

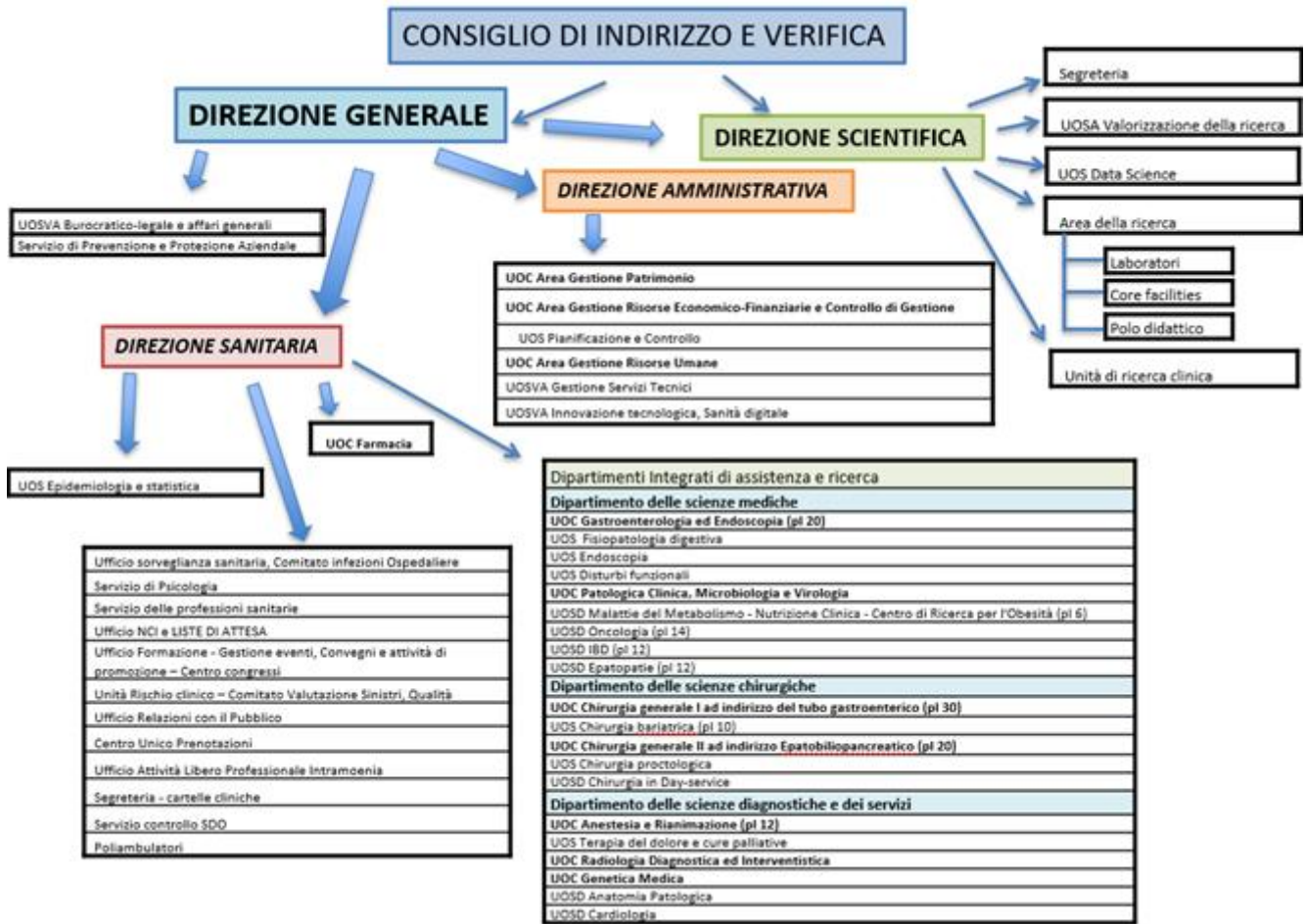
Ai sensi dell'art. 1 c. 14 della l. n. 190 del 2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, entro il 15 dicembre di

ogni anno (salvo proroghe, come accaduto giusta Comunicato del Presidente ANAC del 08.11.2023, depositato presso la Segreteria del Consiglio in data 23.11.2023) redige una relazione annuale che rendiconti l'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano c.d. PTPCT e che dovrà essere pubblicata sul sito web istituzionale, sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Sezione 4. Organizzazione e capitale umano

4.1 Struttura organizzativa

Con riferimento alla Deliberazione del DG n. 658 del 28/10/2024 è stato approvato il vigente assetto organizzativo dell'Istituto, come di seguito schematizzato:



ELENCO UNITA' OPERATIVE COMPLESSE E SEMPLICI

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

1	UOC Area Gestione Patrimonio
2	UOC Area Gestione Risorse Economico-Finanziarie e Controllo di Gestione
3	UOC Area Gestione Risorse Umane
4	UOC Farmacia
5	UOC Radiologia Diagnostica ed Interventistica
6	UOC Gastroenterologia ed Endoscopia [pl 20]
7	UOC Genetica Medica
8	UOC Anestesia e Rianimazione [pl 12]
9	UOC IBD [pl 20]
10	UOC chirurgia Generale [pl 50]

RIEPILOGO UNITA' OPERATIVE CON POSTI LETTO

CHIRURGIA [pl 62]
UOC Chirurgia Generale [pl 50]
UOS Chirurgia bariatrica [pl 12 di cui 2 di chirurgia plastica]
GASTROENTEROLOGIA [pl 52]
UOC Gastroenterologia [pl 20]
UOC IBD [pl 20]
UOSD Epatopatie [pl 12]
UOSD Oncologia [pl 14]
UOC Anestesia e Rianimazione [pl 12]

Posti letto totali: 140

UNITA' OPERATIVE SEMPLICI, DIPARTIMENTALI E A VALENZA AZIENDALE

1	UOSA Pianificazione e Controllo
2	UOSA Innovazione tecnologica, sanità digitale
3	UOSA Gestione servizi tecnici
4	UOSA Burocratico legale e affari generali
5	UOSA Valorizzazione della ricerca
6	UOS Data Science
7	UOS Epidemiologia e statistica
8	UOSD Patologica Clinica, Microbiologia e Virologia
9	UOS Fisiopatologia digestiva
10	UOS Endoscopia
11	UOS Disturbi funzionali
12	UOS Terapia del dolore e cure palliative
13	UOS Chirurgia bariatrica [pl 12 di cui 2 di chirurgia plastica]
14	UOS Terapia Intensiva
15	UOSD Malattie del Metabolismo - Nutrizione Clinica - centro di Ricerca per l'Obesità
16	UOSD Oncologia [pl 14]
17	UOSD Epatopatie [pl 12]
18	UOSD Anatomia Patologica
19	UOS cardiologia
20	UOSD Chirurgia in Day-service

4.2 Organizzazione del lavoro agile

4.2.1. Attività Lavoro Agile 2025-2027

Il crescente ricorso a strumenti tecnologici ed alla cd. digitalizzazione dell'attività lavorativa ha determinato una crisi delle tradizionali forme di organizzazione del lavoro, caratterizzate dalla rigida separazione tra vita lavorativa e vita privata.

In questo contesto, si è diffuso nella realtà aziendale nazionale il cd. lavoro agile, ossia una forma di lavoro che, valorizzando la responsabilizzazione dei prestatori e la necessità di raggiungere dati risultati, permette al lavoratore di eseguire la propria prestazione anche in locali diversi da quelli aziendali, tramite il ricorso a strumentazioni informatiche (cd. lavoro da remoto) e senza che sia necessario rispettare un orario di lavoro rigido.

Il fenomeno, per quanto molto diffuso, originariamente ha trovato un'autonoma disciplina solo in una serie di accordi aziendali. Con il passare del tempo si è, però, fatta sempre più pressante l'esigenza di una regolamentazione legislativa, così da rendere più agevole per le imprese il ricorso a questa tipologia di lavoro.

Con legge n. 81 dd. 22.05.2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", in epoca quindi antecedente all'emergenza pandemica Covid-19, è stata fornita dal legislatore la definizione di lavoro agile.

L'emergenza sanitaria derivante dalla pandemia Covid-19 ha dato impulso, come richiesto dalla normativa allora vigente, al ricorso da parte dei dipendenti alla modalità di lavoro agile, per la prima volta regolamentato in Istituto con DDG n. 139/2020 r n. 169/2020 con il fine di fronteggiare l'emergenza sanitaria attivando il distanziamento sociale.

Con tali provvedimenti il Direttore Generale ha previsto la possibilità di autorizzare, a seguito di istanza avanzata dai dipendenti, lo svolgimento di attività lavorative in modalità agile, in base all'assegnazione di specifici obiettivi da conseguire e da rendicontare con appositi rapportini giornalieri da comunicare ai responsabili di riferimento. In tale modalità sono rientrati anche i ricercatori afferenti alle strutture scientifiche di ricerca, per i quali sussistevano le condizioni lavorative per conseguire i propri obiettivi operando a distanza anziché on-site.

Successivamente il DPCM del 23.09.2021 ha ripristinato la modalità ordinaria di accesso al Lavoro Agile, stabilendo il ritorno in ufficio dei dipendenti pubblici a partire dal 15 ottobre 2021, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) assicurazione della piena erogazione dei servizi resi agli utenti;
- b) adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza;
- c) una piattaforma digitale o un cloud o comunque strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) piano di smaltimento del lavoro arretrato, se accumulato;
- e) fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- g) rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Analogamente, il D.M. del 08.10.2021 ha previsto che, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile - da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) - e tenuto conto che il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso a tale modalità, ove consentito a legislazione vigente, possa essere autorizzato esclusivamente nel rispetto delle condizioni di cui sopra.

Il lavoro agile non rappresenta una nuova tipologia di contratto di lavoro, bensì una particolare modalità di esecuzione della prestazione nell'ambito di un normale rapporto di lavoro subordinato: in particolare, esso permette al lavoratore di organizzare la propria attività lavorativa con maggiore flessibilità, non prevedendo vincoli specifici in tema di orario di lavoro e di luogo di svolgimento della prestazione.

L'IRCCS ha approvato il proprio Regolamento Aziendale su Lavoro Agile a seguito di confronto con le OO.SS. il 14/03/2023; questo è stato il primo passo verso l'adozione di un Piano Organizzativo del Lavoro Agile, al fine di disciplinare le modalità operative per la concessione del lavoro agile nei confronti dei dipendenti.

Con l'allegato c) al presente PIAO 2025-2027 si riporta il regolamento approvato dalle OO.SS. sia del Comparto che della Dirigenza Area Sanità che Professionale Tecnica ed Amministrativa.

Legittimato a presentare domanda è il personale dipendente in servizio presso l'IRCCS De Bellis, sia del Comparto che della Dirigenza con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato/tempo pieno o parziale, nel rispetto del principio di non discriminazione e di opportunità tra uomo e donna. Si garantisce ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche in deroga al criterio della prestazione lavorativa in presenza.

Il dirigente responsabile individuerà le misure organizzative che si renderanno necessarie, attraverso accordi individuali, per dare attuazione a quanto su indicato.

L'accordo individuale deve essere redatto in forma scritta (ad probationem). L'accordo può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato e, in particolare, deve disciplinare l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il potere direttivo del datore di lavoro e l'utilizzo degli strumenti utilizzati dal lavoratore.

Oltre a questi profili, il legislatore ha stabilito che, in tale accordo, vengono regolamentati i tempi di riposo del lavoratore, nonché la disconnessione dello stesso dagli strumenti tecnologici utilizzati (cfr., sul punto, art. 19, co. 1, l. 81/2017).

I contraenti possono sciogliere l'accordo senza particolari formalità.

Nel caso in cui esso sia stato stipulato a tempo indeterminato, sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere ad nutum rispettando un preavviso non inferiore a trenta giorni (nel caso di lavoratore disabile, il preavviso deve essere pari ad almeno novanta giorni). Se l'accordo è stato stipulato a tempo determinato, le parti possono recedere, prima della scadenza naturale e senza alcun preavviso, in presenza di un giustificato motivo.

Per l'anno 2025 sono previste n. 3 (tre) accordi di prosecuzione di lavoro agile rispettando la parità di genere e tutelando i lavoratori "fragili" come previsto dalla normativa vigente.

4.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Con particolare riferimento al Piano Triennale del fabbisogno di personale, il D.L. n.80/2021 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 113/2021, dispone che il PIAO definisce *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.*

L'art. 1, comma 1 del D.P.R. n. 81/2022, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", ha abrogato, tra gli altri, gli adempimenti riferiti al Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6, commi 1, 4 e 6, del D.Lgs. n. 165/2001, disponendo, al successivo comma 2, che "per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO".

Tanto premesso, con la presente si intendono fornire indicazioni in merito ai Piani Triennali del Fabbisogno di Personale del presente PIAO, alla luce del valore prevalente di coordinamento finora assunto dal PIAO rispetto ai precedenti strumenti di programmazione aziendale, che, a regime, saranno sostituiti da quest'ultimo, nonché al fine di procedere all'allineamento temporale dei PTFP aziendali con il triennio di riferimento del PIAO.

La tabella riportata alla sezione 2.2 della performance, sottosezione "Il personale", fornisce uno spunto di riflessione attraverso la presentazione di dati riguardanti il personale su aspetti di carattere quali - quantitativo relativi al personale operante nell'Istituto, per dare in questa sezione approfondimenti inerenti alla programmazione assunzionale di personale definita nel PTFP del 2022-2024 contenente quello ipotizzato per il 2024, come riportato nella tabella dell'allegato d) al

presente PIAO 2025-2027 e presa dall'allegato della deliberazione n.416 del 28/06/2024 di oggetto "Ridefinizione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, già approvato in via definitiva con deliberazione n.331 del 28/05/2024, per effetto della D.G.R. n.698 del 28/05/2024".

4.3.1 Piano triennale di fabbisogno del personale 2025

Il Piano di Fabbisogno di personale 2022-2024 è di fatto rappresentato nella DDG n. 416 del 28/06/2024, quale ultima rimodulazione per il triennio di riferimento del presente PIAO 2025-2027 e definisce un quadro auspicabile rispetto alle attività di reclutamento da prevedere, vista anche la necessità di rimodulare rispetto quanto cambiato subito dopo l'adozione del PTFP 2022-2024 con la DDG 228 del 16/04/2024 che come rappresentato prima ha trovato approvazione da parte della regione puglia con D.G.R. n.521 del 22/04/2024. È in corso la riformulazione del PTFP 2023-2025, a seguito della rimodulazione del tetto di spesa comunicato con nota protocollo N.0040113/2025 del 24/01/2025 da parte del Dipartimento del Dipartimento Promozione Della Salute e Del Benessere Animale della Regione Puglia. Di seguito le indicazioni di specie

Come noto, con deliberazione n. 1876 del 23/12/2024 la Giunta Regionale ha provveduto alla rideterminazione dei tetti di spesa del personale di ciascuna Azienda/Ente del SSR e al riparto tra le Aziende/Enti del SSR delle risorse assegnate alla Regione Puglia con D.L. n. 34/2020, e D.L. 77/2022, come di seguito riepilogato:

AZIENDA/ENTE SSR	TETTI DI SPESA DL 35/20219		RISORSE DM 77/2022 - DL 34/2020 - DL 73/2021 (DEROGA VINCOLI DI SPESA)				NUOVO TETTO COMPLESSIVO
	TETTO SPESA VIGENTE (DGR 1818/2022)	NUOVO TETTO DI SPESA ORDINARIO	REDISTRIBUZIONE FINANZIAMENTO DM 77	RIPARTO RISORSE DL 34/2020	RIPARTO RISORSE D.L. 73/2021 (POTENZIAMENTO SPESAL)	TOTALE RISORSE FINALIZZATE	
ASL BA	450.226.571 €	450.719.071,00 €	8.998.595,35 €	17.967.780,36 €	258.652,00 €	26.825.027,71 €	477.544.096,71 €
AOU POLICLINICO	209.773.429 €	210.364.429,00 €	6.645.800,00 €	3.395.186,21 €	- €	10.040.986,21 €	220.405.415,21 €
IRCCS G. PAOLO II	35.152.116 €	42.932.536,00 €	- €	287.604,35 €	- €	287.604,35 €	43.220.140,35 €
IRCCS DE BELLIS	22.780.191 €	25.911.791,00 €	- €	827.458,46 €	- €	827.458,46 €	25.699.249,46 €
ASL BR	180.662.857 €	183.105.076,63 €	4.704.620,97 €	7.979.704,62 €	36.950,00 €	12.721.275,59 €	195.826.352,23 €
ASL BT	180.240.658 €	182.816.619,36 €	4.716.037,59 €	7.674.588,49 €	147.801,00 €	12.538.427,08 €	195.355.046,44 €
ASL FG	177.760.640 €	177.760.640,00 €	807.947,69 €	8.624.960,31 €	147.801,00 €	9.580.109,00 €	187.340.749,00 €
AOU OO.RR. FOGGIA	141.355.186 €	141.650.686,00 €	6.589.910,26 €	2.368.072,36 €	- €	8.957.982,62 €	150.608.668,62 €
ASL LE	371.911.293 €	376.242.236,76 €	9.574.439,82 €	13.731.337,44 €	36.950,00 €	23.342.727,26 €	399.584.964,02 €
ASL TA	249.546.859 €	255.446.570,55 €	6.902.002,30 €	11.493.021,44 €	36.950,00 €	18.971.973,74 €	278.818.544,29 €
TOTALE	2.019.359.800,00 €	2.046.349.656,30 €	48.539.354,00 €	73.789.114,04 €	665.104,00 €	122.998.572,04 €	2.169.343.228,34 €

I tetti sopra rideterminati per l'Istituto de Bellis, consento di limare e rivedere in incremento le possibilità assunzionali al fine di potenziare e consentire maggiore forza lavoro nelle strutture aventi maggior bisogno a seguito degli incrementi produttivi verificatisi nel corso del 2024. Allo stato, il reclutamento di personale nello forme flessibile del tempo determinato, hanno consentito, nell'attesa di delineare le strategie regionali da esplicitate l'operatività delle varie Aziende ed Enti del SSR rispetto alle procedure concorsuali da mettere in atto, l'Istituto de Bellis ha avviato avvisi per attuare il reclutamento di personale sanitario per consentire il mantenimento dei LEA nell'attesa di poter reclutare il personale a tempo indeterminato a seguito di procedure concorsuali mediante concorsi unici centralizzati per asservire il fabbisogno regionale di tutte le Aziende ed Enti nella tabella sopra riportati.

Degno di nota è quanto concretizzato a seguito delle possibilità concesse per la stabilizzazione del personale della Ricerca, reclutato a tempo determinato con formulazione introdotta dalla legge di bilancio 205/2017 art.1 commi 422 e ss, che a seguito di quanto stabilito dal D.L. n. 51/2023 convertito con modificazioni in L. n.87/2023, ha di fatto consentito il processo di assunzione a tempo indeterminato per un totale di n.25 unità di personale della ricerca dal 2023 al 2024 col maturare dei requisiti richiesti da parte dei dipendenti. I costi da sostenere non sono da considerarsi a carico dei tetti sopra riportati, bensì dal Ministero della Salute, dato che il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale con nota prot. n.0009641 del 29/12/2023, a seguito di chiarimenti richiesti e resi dal Ministero della Salute acquisiti con nota regionale prot. n.18389 del 28/12/2023, ha comunicato all'IRCCS "S. de Bellis" che i finanziamenti di tali assunzioni sono da ritenersi effettuabili esclusivamente a valere sulle risorse ministeriali specificatamente stanziare.

Il Piano di fabbisogno 2024 riporta le opportune dimensioni di fabbisogno alla luce degli orientamenti di crescita descritti nella sezione della performance, con il potenziamento della Dirigenza medica, del personale infermieristico Dietisti e degli

Operatori Socio Sanitari, oltre che alle necessità in potenziamento dell'organico nell'ambito dell'amministrazione per sostenere le procedure amministrative da implementare sia nell'ambito assistenziale che nell'ambito della ricerca scientifica.

Va considerato, infatti con riferimento al punto sopra, che con deliberazione n. 658 del 28/10/2024, ravvisata la necessità di adeguare l'assetto aziendale alle contingenti logiche di sviluppo funzionale e organizzativo, è stato approvato il nuovo "Assetto Organizzativo Interno", definendo il numero e la tipologia dei Dipartimenti e delle Unità Operative Complesse e Semplici, nel rispetto di quanto stabilito dalle disposizioni normative nazionali in materia e dalle DD.GG.RR. n. 1388/2011, n.3008/2012 e n.1603/2018, demandando all'adozione del PTFP 2023-2025 la determinazione delle unità di personale necessarie al completamento della nuova organizzazione aziendale, ha trovato l'approvazione da parte del Dipartimento per mezzo della deliberazione di Giunta regionale n.1831 del 23/12/2024, avente ad oggetto "Presenza d'atto e approvazione dell'Assetto Organizzativo Interno dell'IRCCS "S. De Bellis" di Castellana Grotte (BA) ai sensi del D. Lgs n. 288/2003 e ss.mm. e ii. e della Legge Regionale n. 17 del 29/05/2017 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 658 del 28/10/2024_Rettifica DGR n. 1190 del 07/08/2024."

La disquisizione a livello regionale sarà certamente da confermarsi in merito ai parametri dei limiti di spesa della successiva tabella. Tale limite è rispettato per il 2023, ma con un sottodimensionamento adottato col Piano 2021-2023 rispetto alla effettiva necessità delle risorse di personale qualora il rivisitato assetto organizzativo venga attuato in tutte le sue componenti strutturali:

ANNO	COSTO PTFP IRCCS De Bellis di Castellana Grotte	Limite di spesa	Documento di definizione del Limite di spesa
2020	€ 22.124.713,74	€22.268.398,88	DGR 2293 del 11/12/2018
2021	€ 22.139.384,02	€22.268.398,88	DGR 2293 del 11/12/2018
2022	€ 22.135.398,88	€22.268.398,88	DGR 2293 del 11/12/2018
2023	€ 22.718.559,64	€22.730.191,00	DGR 1896 del 22/11/2021
2024	€ 24.798.420,68	€25.639.249,46	DGR 1876 del 23/12/2024

N.B. Costo calcolato in base a quanto previsto dal Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35 (in Gazzetta Ufficiale- Serie generale - n. 101 del 2 maggio 2019), coordinato con la legge di conversione 25 giugno 2019, n. 60 (decreto Calabria)

A breve saranno attivate le necessarie interlocuzioni per consentire quanto auspicabile in termini di spesa consentita e solo allora il Piano dei Fabbisogni potrà trovare opportuno riscontro con le intenzioni strategiche più spinte, comunque delineata nella sezione descrittiva delle performance del presente PIAO. Nell'ambito di detto Piano la programmazione strategica delle risorse umane è identificata nel piano triennale del fabbisogno e si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prestazioni, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Con DGR 261 del 02/03/2023 la regione Puglia ha dato avvio ad un percorso di standardizzazione concreta dei PTFP delle aziende del SSR, in risposta alle direttive del Governo centrale, per consentire la più coerente rilevazione dei costi del Personale che rappresentano storicamente il 66% dei costi del bilancio dell'IRCCS S. de Bellis.

L'IRCCS, inoltre, in quanto Irccs pubblico con deliberazione n. 741/2019 e successiva deliberazione n. 44/2020 ha dato applicazione alla c.d. "prima fase della piramide della ricerca" di cui all'art. 1 co. 422-434 della L. n. 205/2017, assumendo a tempo determinato per un periodo di 5 anni nel profilo di ricercatore sanitario categoria DS e collaboratore professionale di ricerca sanitaria categoria D, di cui alla sezione "Ricerca Sanitaria" del C.C.N.L. 2016-2018, i titolari di borsa di studio e i collaboratori (CO.CO.CO.) nell'ambito della ricerca sanitaria a fine anno 2019 e inizi 2020. Tale forma di reclutamento a tempo determinato è proseguita nel corso del 2022 con la cd "seconda fase della piramide della ricerca" in riferimento alla quale si rinvia al piano assunzionale della ricerca adottato con la deliberazione del Commissario Straordinario n.508 del 22/12/2021 avente per oggetto "Piano Assunzionale del Personale del Ruolo della Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla Ricerca. Triennio 2021 - 2023", che ha visto una rimodulazione con la deliberazione del Direttore Generale n.353 del 27/07/2022 poi ulteriormente rimodulata come in tabella con la DDG n.492 del 30/07/2024. In tale occasione il Piano ha visto le considerazioni assunzionali per il 2025 esplicitate in tabella di seguito stralciata dall'allegato alla citata deliberazione, che si

riporta di seguito per comodità, rilevando le possibili rivisitazioni sui dati già ipotizzate dal Direttore Scientifico che ad oggi identifica il potenziale assunzionale indicato di seguito fra Ricercatori sanitari e Collaboratori di supporto:

Profilo Professionale	2025							PREVISIONE Spesa Totale 2025 (Oneri a IRAP Inclusi) (n. 33 T.L. n. 30 T.D.) (D + E + F)
	(A) PREVISIONE tot. n. unità al 31/12/2024	(B) Cessioni 2025	(C) Stabilizzazioni/ Assunzioni 2025	tot. n. unità al 31/12/2025 (A - B + C)	(D) Previsione Spesa al 31/12/2025 comprensivi di eventuale incarico	(E) Previsione Spesa Personale per Performance 2025	(F) Spesa per Straordinario 2025 (x Nuova Assunzioni)	
Ricercatore Sanitario (Tempo Indeterminato)	21	0	1	22	€ 959.288,00			€ 1.422.198,00
Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria (Tempo Indeterminato) (di cui):	10	0	1	11	€ 408.430,00	€ 49.500,00	€ 11.000,00	
Area delle attività tecniche e di laboratorio	5			5	€ 185.650,00			
Area di Supporto alla Ricerca Clinica e alle attività del comitato etico	3		1	4	€ 148.520,00			
Area gestione dei finanziamenti e di progetti di ricerca	2			2	€ 74.260,00			
Area per le attività di biblioteca, di documentazione, comunicazione e divulgazione scientifica								
Area per il Trasferimento Tecnologico								
SPESA Piano Assunzionale 2025 (T.L. STAR. ART. 3ter L.87/2023)	31	0	2	33	€ 1.361.698,00	€ 49.500,00	€ 11.000,00	€ 1.422.198,00
Ricercatore Sanitario (Tempo Determinato)	22	1	0	21	€ 852.327,00			€ 1.240.497,00
Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria (Tempo Determinato) (di cui):	10	1	0	9	€ 334.170,00	€ 45.000,00	€ 9.000,00	
Area delle attività tecniche e di laboratorio	4			4	€ 148.520,00			
Area di Supporto alla Ricerca Clinica e alle attività del comitato etico	1	1		0	€ -			
Area gestione dei finanziamenti e di progetti di ricerca	1			1	€ 37.130,00			
Area per le attività di biblioteca, di documentazione, comunicazione e divulgazione scientifica	1			1	€ 37.130,00			
Area per il Trasferimento Tecnologico	3			3	€ 113.390,00			
SPESA Piano Assunzionale 2025 (T.D.)	32	2	0	30	€ 1.186.497,00	€ 45.000,00	€ 9.000,00	€ 1.240.497,00
Totale Complessivo Piano Assunzionale 2025 (T.L. + T.D.)	63	2	2	63	€ 2.548.195,00	€ 94.500,00	€ 20.000,00	€ 2.662.695,00

4.3.2 Riferimenti normativi

- il D.lgs. n. 165/2001 recante le “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, così come novellato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017;
- il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione recante le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, adottato in data 8/5/2018 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018;
- la D.G.R. n. 2416 del 21.12.2018, recante l’approvazione delle “Linee guida regionali per l’adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R. ai sensi degli artt. 6 e 6-ter D.Lgs. n.165/2001 s.m.i. e delle Linee di indirizzo ministeriali approvate con D.M. dell’8/5/2018” - la DGR n. 2452 del 30.12.2019 avente ad oggetto “Linee guida regionali per l’adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R. approvate con DGR n. 2416/2018. Integrazioni”;
- i Regolamenti Regionali di riordino della rete ospedaliera e precisamente n. 23/2019 e n. 14/2020;
- con DGR n. 2452 del 30.12.2019 avente ad oggetto “Linee guida regionali per l’adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R. approvate con DGR n. 2416/2018. Integrazioni”, la Giunta ha previsto che: nella determinazione del Piano Triennale di fabbisogno di personale (PTFP), il rapporto percentuale tra il numero del personale del ruolo amministrativo ed il numero totale del personale complessivamente non può superare: o nelle Aziende Sanitarie Locali il valore del 12%; o nelle Aziende Ospedaliere-Universitarie il valore del 11%; o negli I.R.C.C.S. il valore dell’10%
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 609 del 19/04/2021, recante approvazione del documento “Obblighi informativi a carico delle Aziende ed Istituti pubblici, delle strutture private accreditate e del personale convenzionato con il Servizio Sanitario Regionale. Anno 2021” ex art. 39 della L.R. n 4/2010;
- la D.G.R. 1896 del 22/11/2021 recante "Art. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 - art. 11, D.L. 35/2019 conv. in L. n. 60/2019 - modifica DGR n.2293/2018 - Rideterminazione e riparto tetto di Pag. 2 di 9 Dasa-Ràgister REGIONE 2WW PUGLIA spesa del personale delle Aziende ed Enti SSR", quantificato per questo Istituto in €22.730.191,00.
- l'articolo 11 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito nella legge 25 giugno 2019, n. 60, che ha introdotto, a decorrere dal 2019, rispetto a quanto stabilito dall'articolo 2, commi 71, 72 e 73 della L. 191/2009 e s.m.i., nuove regole in materia di spesa per il personale per gli enti del Servizio Sanitario Nazionale;
- deliberazione n. 624 del 06/12/2022, ravvisata la necessità di adeguare l'assetto aziendale alle contingenti logiche di sviluppo funzionale e organizzativo, è stato approvato il nuovo "Assetto Organizzativo Interno", definendo il numero e la tipologia dei Dipartimenti e delle Unità Operative Complesse e Semplici, nel rispetto di quanto stabilito dalle disposizioni normative nazionali in materia e dalle DD.GG.RR. n. 1388/2011, n.3008/2012 e n.1603/2018, demandando all'adozione del PTFP 2021-2023 la determinazione delle unità di personale necessarie al completamento della nuova organizzazione aziendale.
- D.G.R. n.1818 del 12/12/2022, nell'assegnare i nuovi tetti di spesa
- D.G.R. n.1435 del 19/10/2023, nell'assegnare i nuovi tetti di spesa

- DDG. n. 331 del 28/05/2024 Approvazione definitiva Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, art.6 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. - **D.G.R. n.521 del 22/04/2024**
- DDG N.416 DEL 28.06.2024 Ridefinizione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, già approvato in via definitiva con deliberazione n.331 del 28/05/2024, per effetto della **D.G.R. n.698 del 28/05/2024**
- D.G.R. n.521 del 22/04/2024, approvazione del PTFP 2022-2024
- D.G.R. n.698 del 28/05/2024, approvazione alla rimodulazione del PTFP 2022-2024

4.3.3 Analisi consistenza organico del PTFP 2022-2024

In coerenza con quanto comunicato alla Regione Puglia, si riporta nella successiva tabella la sintesi della consistenza richiesta per profilo professionale dal PTFP 2022-2024, adottato con DDG n. 416 del 28/06/2024 e trasmesso al Dipartimento per la Promozione della Salute e del Benessere Animale per la sua approvazione, quale sintesi finale delle determinazioni di fabbisogno di personale per la sostenibilità delle azioni da attuare per il conseguimento dagli obiettivi 2024. Le attività da mettere in campo per conseguire la produzione auspicata dal CIV richiede un coerente dimensionamento che viene riportato in termini di numero di unità in servizio al 16/01/2024 rispetto al numero di unità previste dal Piano, esplicitando così il numero di unità da reclutare.

Detto PTFP 2022-2024 è perfezionato nel suo iter autorizzativo e potrà essere espletato nella sua attuazione, come di seguito riportato nel corso dell'annualità 2025:

Figure professionali	T.I. 2025 IN SERVIZIO	T.D. 2025 IN SERVIZIO	PERS. UNIV. (FTE) 2025 IN SERVIZIO	TOTALE 2025 IN SERVIZIO	FABBISOGNO 2025	Unità in aspettativa	Unità con Legge 104	Δ Fabb. 2025- in serv.
Ausiliario Specializzato	18	0	0	18	19	0	3	1
Dirigente Amministrativo	1	0	0	1	3	0	0	2
Dirigente Medico	60	9	2	71	87,5	2	7	17
Dirigente Professioni Sanitarie	0	0	0	0	1	0	0	1
Dirigente Sanitario Biologo	16	0	0	16	23	0	8	7
Dirigente Sanitario Farmacista	2	0	0	2	4	0	0	2
Dirigente Analista	1	0	0	1	4	0	1	3
Collaboratore Professionale Sanitario Infermiere	150	31	0	181	182	9	24	1
Operatore Socio Sanitario	30	12	0	42	50	3	4	8
Assistente Amministrativo	2	0	0	2	3	0	0	1
Collaboratore Amministrativo	29	0	0	29	31	2	6	2
Collaboratore Professionale Sanitario Fisioterapista	2	0	0	2	3	0	1	1
Assistente tecnico	1	0	0	1	3	0	0	2
Collaboratore Tecnico Professionale	7	0	0	7	9	0	0	2
Operatore Tecnico Specializzato	7	0	0	7	8	0	3	1
Collaboratore Professionale Sanitario Dietista	4	0	0	4	9	0	1	5
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Laboratorio Biomedico	19	0	0	19	27	0	4	8
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Radiologia Medica	8	0	0	8	13	0	3	5
Borsista	0	24	0	24	30	0	0	6
Ricercatore sanitario	15	18	0	33	37	1	0	4

4.4 Formazione del personale

Il PIAO definisce anche tra gli obiettivi programmatici e strategici della performance la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale.

E' importante assegnare Obiettivi per il miglioramento della salute professionale e la formazione del personale e la diffusione di una cultura della formazione;

- per il personale di nuova assunzione, trasferimento delle conoscenze di carattere normativo, tecnico e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo;
- per il personale in servizio, sviluppo e potenziamento delle conoscenze e delle competenze tecniche e trasversali;
- rafforzamento delle competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzamento strutturale dell'Ente;
- diffusione capillare della formazione all'interno dell'Ente, avvalendosi di competenze interne ed esterne, di corsi didattici online, di valorizzazione delle migliori pratiche ed esperienze professionali maturate nei singoli settori di appartenenza, di condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di informazioni utili;
- implementazione del sistema formazione attraverso la collaborazione con altri Enti del territorio e/o l'adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati
- mantenimento strutturato, in maniera permanente, del sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.

Progettazione e programmazione delle attività per essere efficaci e in grado di conseguire i risultati prefissati, dovranno soddisfare due esigenze primarie: essere sostenibili ed essere strutturate "su misura".

Il PIAO è elaborato in coerenza con quanto previsto in ambito di formazione del personale tecnico-amministrativo sanitario dalla normativa e dalla pianificazione strategica, in particolare:

- DFP - Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni;
- CCNL di comparto;
- Statuto dell'IRCCS;
- Piano Strategico 2025-2027.

Alla luce di quanto esposto, per la formazione del personale, si rinvia alla deliberazione del Direttore Generale in corso di redazione relativa all'approvazione del Piano formativo aziendale P.F.A. 2025.

I contenuti del PFA sono rivenienti dalla disamina dei questionari somministrati in data 18.07.2024 via mail a tutto il personale.

In particolare, sono emersi i seguenti fabbisogni formativi da parte dei Dipendenti e dei Ricercatori interni:

FABBISOGNO FORMATIVO 2025

1. SICUREZZA NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO
2. CORSO BASE DI INGLESE PER OPERATORI SANITARI
3. CORSO SULLA COMUNICAZIONE EFFICACE
4. BLS D PER OPERATORI SANITARI
5. Corso di rianimazione cardiopolmonare avanzata per medici e infermieri Advanced Life Support ALS
6. Corso Immediate Life Support ILS
7. MALATTIE INFIAMMATORIE CRONICHE
8. CONVEGNO SULLE NUOVE TECNOLOGIE GASTROENTEROLOGICHE
9. PRINCIPI DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA NELLE STRUTTURE
10. FORMAZIONE SULLA PRIVACY

-
11. I CATETERI VENOSI CENTRALI: INDICAZIONI, TECNICHE D'INSERIMENTO E GESTIONE
 12. CORSO EXCEL AVANZATO
 13. CORSO EXCEL BASE
 14. CODICE DEGLI APPALTI
 15. CORSO DI LINGUA INGLESE AVANZATO
 16. CORSO DI FORMAZIONE ADDETTI ALL'INCENDIO
 17. LA MOVIMENTAZIONE ASSISTITA
 18. CORSO MEDICINA DI GENERE: UN DIVERSO APPROCCIO AL PAZIENTE
-

Sulla base dei suddetti Fabbisogni è stato definito il seguente Piano Formativo, da registrare sulla piattaforma dell'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali (AGENAS) entro febbraio 2025 dal Provider id. 1534 del ns Istituto:

PIANO FORMATIVO 2026

1. LE IBD FRA PASSATO E FUTURO: II STAGIONE
 2. UP TO DATE SULLA PATOLOGIA DELL'ESOFAGO: VECCHIE E NUOVE SFIDE
 3. SICUREZZA NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO
 4. CORSO BASE DI INGLESE PER OPERATORI SANITARI
 5. PRINCIPI DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA NELLE STRUTTURE
 6. FORMAZIONE SULLA PRIVACY
 7. I CATETERI VENOSI CENTRALI: INDICAZIONI, TECNICHE D'INSERIMENTO E GESTIONE
 8. CORSO EXCEL AVANZATO
 9. CORSO EXCEL BASE
 10. CODICE DEGLI APPALTI
 11. CORSO DI FORMAZIONE ADDETTI ALL'INCENDIO
 12. MEDICINA DI GENERE
 13. ALS
 14. ILS.
 15. FISCO E AZIENDE SANITARIE
-

L'IRCCS è accreditato come Provider nazionale AGENAS ECM n. 1534 e dunque è soggetto attivo e qualificato nel campo della formazione continua in Sanità e pertanto è abilitato a realizzare attività formative riconosciute idonee per l'ECM, individuando ed attribuendo direttamente i crediti ai partecipanti.

Tutto ciò permette ai partecipanti di acquisire esperienze tecniche professionali di processo, quali la formazione per l'acquisizione di competenze cliniche e di strumentazioni per affrontare la maggiore richiesta di prestazioni complesse.

Gli obiettivi generali che l'IRCCS pone per la realizzazione dell'attività formativa futura sono volti alla valutazione della qualità dei singoli dipendenti nelle Unità Operative di appartenenza.

La progettazione di formazione è basata, non solo su una attenta analisi dei bisogni formativi ma anche sul promuovere la cultura della qualità, affinché ogni percorso formativo sia considerato un miglioramento tra le professionalità dell'IRCCS, favorendo la partecipazione ed il coinvolgimento di tutti gli operatori nelle scelte aziendali relative alle strategie di sviluppo e di formazione.

Il P.F.A. è il risultato dell'analisi dei Bisogni Formativi aziendali, con la finalità di sviluppare la professionalità del personale utili a migliorare i processi assistenziali e il raggiungimento degli obiettivi.

4.5 Parità di genere - pari opportunità

Il PIAO è, inoltre, volto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. I comitati a presidio della tutela e della garanzia della parità di genere sono individuati da:

COMITATO ETICO Il Comitato Etico è un organismo indipendente costituito presso l'IRCCS Giovanni Paolo II di Bari per asservire anche l'IRCCS "S. de Bellis", composto secondo criteri di interdisciplinarietà, con funzioni di consultazione e di riferimento vincolante per ogni problema di natura etica che si possa presentare nell'ambito delle attività dell'Istituto, per quanto attiene la pratica clinica e la ricerca biomedica e per questioni di carattere trasversale che comunque impattano su tematiche non solo sanitarie.

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013, pubblicato in G.U. n. 96 del 24/4/2013 "Criteri per la composizione e il funzionamento dei comitati etici", il Comitato Etico è costituito da membri interni ed esterni in condivisione con l'IRCCS Giovanni Paolo II di Bari, individuati in base alle candidature proposte dal Direttore Generale su indicazione dei Direttori Sanitari dei due II.RR.CC.CC.SS..

Il suo compito è quello di tutelare la sicurezza, l'integrità, i diritti e il benessere di tutti i soggetti che partecipano a sperimentazioni cliniche esprimendo un parere di eticità e scientificità prima dell'avvio di qualsiasi sperimentazione clinica. Il comitato può essere interpellato anche su questioni riguardanti qualunque forma di discriminazione.

Alle riunioni del Comitato Etico possono partecipare, di volta in volta, esperti in altre discipline o i proponenti le ricerche, senza diritto di voto.

COMITATO UNICO DI GARANZIA Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un comitato paritetico costituito all'interno dell'Amministrazione con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/trici.

In particolare, con deliberazioni del D.G. n. 63 del 07.03.2014 e 226 del 17.06.2014, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex art. 21 della L. n. 183/2010 e delle Linee Guida emanate in data 04.03.2011 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità.

Successivamente, detto C.U.G. – nella riunione del 22.07.2014 - ha approvato il proprio Regolamento per il funzionamento, deliberato giusta D.D.G. n. 386 del 11.09.2014.

Con nota del 10 settembre 2015 - prot. n. 9828 del 17.09.2015, n. 14 componenti dello stesso CUG (tra membri effettivi e supplenti) hanno rassegnato le proprie dimissioni evidenziando una situazione di difficoltà nella prosecuzione del lavoro intrapreso a causa di tensioni formatesi nei rapporti istituzionali ed all'interno (come attestato dalle numerose mail pervenute alla Direzione Generale). Per quanto detto, è stata constatata l'impossibilità della serena prosecuzione dei compiti affidati all'organismo nell'attuale composizione e, quindi, dell'inattuabilità di una mera sostituzione dei componenti dimissionari anche a garanzia dello svolgimento dei precipi e fondamentali compiti affidati al suddetto comitato la cui costituzione risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali lo stesso è preposto.

Come noto, il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale, richiedendo a tal fine che le amministrazioni includano, nello stesso, rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione (dirigente e non dirigente), designando componenti indicati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

A tal fine, con nota del 18.03.2022 (acquisita al prot. dell'Ente con il n. 4043) sono state invitate le OO.SS. a voler formulare nuovamente le rispettive designazioni dei componenti effettivi e supplenti.

Con avviso del 4 ottobre 2022 pubblicato sul sito dell'ente è stato avviato il processo di rinnovo del comitato "Avviso Interno Per Il Rinnovo Del Comitato Unico Di Garanzia (C.U.G.) Rappresentanti dell'IRCCS "Saverio De Bellis" Con La Individuazione Di N. 16 Componenti Effettivi Ed 8 Supplenti Dello Stesso C.U.G.

Con nota del 13.04.2022 prot. n. 5517, l'Ente ha sollecitato le designazioni da parte delle OO.SS. dei componenti effettivi e supplenti.

Sono pervenute le designazioni delle seguenti sigle sindacali: CIMO, AAROI, CISL, UIL, FIALS, NURSING UP, NURSIND E FASSID mentre le altre sigle non hanno indicato alcun nominativo.

È stato ritenuto necessario dover costituire il CUG per le pari opportunità, designando i componenti effettivi e supplenti di parte sindacale e pubblica.

Con deliberazione del DG n. 117 del 22.02.2023, quindi, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex art. 21 della L. n. 183/2010 e delle Linee Guida emanate in data 4.3.2011 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità, con assegnazione della nomina di Presidente.

Con DDG n. 748 del 03/11/2023 è stato sostituito il Presidente con la nomina ai sensi dell'ex art.2 comma 1 del Regolamento CUG.

Con DDG n. 117 del 23/02/2024 è stato sostituito il Presidente con la nomina ai sensi dell'ex art.2 comma 1 del Regolamento CUG.

Il comitato nella seduta dell'8 marzo 2024 ha insediato il nuovo presidente, si è formato sulla Direttiva n. 2019 ed ha proceduto nello svolgimento delle attività ed adempimenti da realizzare nel corso del 2024 secondo la succitata Direttiva; ha creato un nuovo logo per identificare il suo operato; ha voluto inoltre celebrare, con una campagna informativa online ed off-line, la giornata del 12 marzo Giornata nazionale contro la violenza nei confronti degli operatori sanitari e socio-sanitari. Con successive tre riunioni tenutesi nei mesi di luglio, novembre e dicembre 2024 il CUG IRCCS S de Bellis ha affrontato varie problematiche inerenti le materie di sua afferenza, ha proposto l'apertura dello sportello di ascolto e l'indagine di clima rivolta ai dipendenti.

Il Cug attualmente è formato da 23 componenti effettivi tra OO.SS., Area Comparto, Dirigenza Sanitaria e P.T.A. e 12 componenti supplenti.

GENDER EQUITY PLAN (Piano di Equità di Genere). In ottica di quanto richiesto nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale; inoltre adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali, (come previsto dalla direttiva dei CUG registrata presso la Corte dei Conti il 12 aprile 2011), questo Istituto con DDG n.876 del 29/12/2023 recante oggetto "Approvazione del Gender Equity Plan dell'IRCCS S. de Bellis." ha di fatto rese note le 5 aree di intervento del GEP ed i relativi :

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

In questo scenario, il GEP dell'IRCCS che qui si rappresenta propone un processo di adeguamento per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere deve inserirsi nello specifico contesto (aziendale e locale) di riferimento per attivare pratiche partecipative che richiedono il coinvolgimento:

- I. Direzione Generale
- II. Comitato Unico di Garanzia
- III. Tutte le Unità Operative

Nell'ottica della massima efficacia e sinergia si prevede di notificare il presente documento al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, al fine di conseguire la piena valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro.

Area di intervento 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
Azione 1.1	Implementazione del lavoro agile		
Responsabilità	Direzione Generale – C.U.G.		
Destinatari	Tutti i dipendenti del Comparto		
Risorse Finanziarie	N.A.		
Indicatori e target	Report annuale da presentare nella sezione del PIAO sulla % del personale che utilizza la modalità agile		
Cronoprogramma	2024	2025	2026
	X	X	X

Area di intervento 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali			
Azione 2.1	Favorire l'alternanza di genere nel conferimento di responsabilità		
Responsabilità	Direzione Generale - Tutte le Unità Operative		
Destinatari	Tutti i dipendenti		
Risorse Finanziarie	Budget annuale dedicato dell'Ente		
Indicatori e target	Monitoraggio con report annuale da presentare nella sezione del PIAO rispetto alla % degli incarichi conferiti alle donne		
Cronoprogramma	2024	2025	2026

	X	X	X
--	---	---	---

Area di intervento 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Azione 3.1	Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso e contrastare gli stereotipi di genere nelle selezioni mediante: <ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio della <u>composizione delle commissioni di selezione/concorso</u>; - Monitoraggio delle <u>progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica</u>; - Monitoraggio della <u>partecipazione, per genere</u>, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità (Direzioni Dipartimento, UOC, Funzioni Comparto). 		
Responsabilità	CUG		
Destinatari	Tutti i dipendenti		
Risorse Finanziarie	Budget annuale dedicato dell'Ente		
Indicatori e target	Predisposizione report annuale da presentare nella sezione del PIAO		
Cronoprogramma	2024	2025	2026
	X	X	X

Area di intervento 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca			
Azione 4.1	Implementare la consapevolezza dell'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca mediante: <ul style="list-style-type: none"> Valorizzazione del ruolo delle donne ricercatrici Partecipazione delle donne nel ruolo di PI di progetti di ricerca 		
Responsabilità	Direzione Scientifica		
Destinatari	Tutto il personale della ricerca		
Risorse Finanziarie	Progetti di ricerca e premi		
Indicatori e target	Report annuale da presentare nella sezione del PIAO sulla % rispetto al riconoscimento annuale		
Cronoprogramma	2024	2025	2026
	X	X	X

Area di intervento 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali			
Azione 5.1	Aumentare la consapevolezza sui temi della violenza di genere, nell'identità di genere, prevenzione e contrasto alle molestie all'interno dell'Ente		
Responsabilità	CUG / Ufficio Formazione		
Destinatari	Tutti i dipendenti		
Risorse Finanziarie	Budget Formazione dell'Ente		
Indicatori e target	Organizzazione di eventi formativi sul tema della discriminazione e della violenza di genere con relativi questionari di gradimento. Report annuale		
Cronoprogramma	2024	2025	2026
	X	X	X

Ulteriore area di intervento prospettata dal GEP rispetto alle 5 aree minime individuate dalla Commissione è riferibile alle differenze uomo donna nella Medicina di Genere. In tale ambito l'IRCCS ha potuto avviare un percorso che consente di identificare l'area di intervento secondo le impostazioni individuate dalla Commissione Europea e di seguito esplicitate nella medesima forma tabellare adottata per le altre 5 aree presentate in precedenza:

Area di intervento 6: considerazione delle differenze uomo donna nella Medicina di Genere			
Azione 5.1	Aumentare la consapevolezza sul tema Medicina di Genere		
Responsabilità	Direzione Generale / Direzione Sanitaria / CUG / Formazione		
Destinatari	Strutture Sanitarie		
Risorse Finanziarie	Budget Formazione dell'Ente		
Indicatori e target	Applicazione delle linee guida definite nel PDTA dell'IRCCS. Report annuale		
Cronoprogramma	2024	2025	2026
	X	X	X

A specificazione di quanto riportato l'area di intervento 6, rileva che negli ultimi anni, nell'ambito dei programmi di sanità pubblica e nella ridefinizione delle politiche sanitarie, particolare attenzione è stata posta alle azioni e

agli interventi volti a promuovere la riduzione delle disuguaglianze, tra le quali quelle tra uomo e donna. In tale contesto, si è diffusa la cosiddetta "Medicina di Genere", considerata un nuovo ambito di applicazione e di studio della medicina, la quale si focalizza non solo alle differenze biologiche esistenti tra gli individui, ma ricomprende anche caratteristiche sociali, economiche, culturali, attitudinali, caratteriali e psichiche.

Con il decreto del 13 giugno 2019 è stato adottato il Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, previsto dall'articolo 3 della Legge 3/2018, approvato in Conferenza Stato-Regioni il 30 maggio 2019. Il predetto Piano, predisposto ai sensi dell'articolo 3, comma 1 della Legge 11 gennaio 2018 n. 3, si propone di fornire un indirizzo coordinato e sostenibile per la diffusione della Medicina di Genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN) in modo omogeneo sul territorio nazionale. Il piano prevede quattro aree di intervento:

- A) Percorsi clinici di prevenzione, diagnosi e cura;*
- B) Ricerca e innovazione;*
- C) Formazione e aggiornamento professionale;*
- D) Comunicazione e informazione.*

Per ciascuna area di intervento il Piano declina specifiche azioni da intraprendere per realizzare gli obiettivi previsti ed individua gli attori coinvolti, nonché i principali indicatori da utilizzare. L'Irccs ha predisposto un progetto dal titolo "Medicina di Genere: indicatori di esito e impatto economico sulla spesa sanitaria", con il coinvolgimento di:

- a) A.Re.S.S. Puglia;*
- b) Referente regionale "Medicina di Genere"*
- c) Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere Animale"*
- d) Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", Facoltà di Economia - Dipartimento di Economia, management e diritto d'impresa"*

Il progetto prevede il censimento delle esperienze e delle iniziative regionali già intraprese nell'ambito della Medicina di Genere, la raccolta e la documentazione delle best practices adottate dagli operatori sanitari, lo studio dei migliori casi di applicazione della Medicina di Genere, la creazione di siti web dedicati, finalizzati alla consultazione delle buone pratiche. Dopo la creazione del sito web, si procederà ad un costante aggiornamento delle best practices per l'intera durata del progetto.

Contestualmente si definirà il contenuto della survey in base alla letteratura esistente e si sottoporrà agli operatori sanitari dell'IRCCS Saverio de Bellis un questionario per valutare la conoscenza in merito alle differenze di genere nella salute. Ciò consentirà di individuare gli effettivi fabbisogni formativi e di ricerca sulla tematica specifica da parte degli operatori sanitari e, conseguentemente, di formulare un piano formativo ad hoc. Verranno così elaborati Piani Diagnostico-Terapeutici Assistenziali (PDTA) e dei piani sanitari con l'individuazione di appositi indicatori di esito e quindi di risultato stratificati per sesso e genere. Infine si procederà al monitoraggio e alla valutazione degli effetti di PDTA orientati al genere.

Il 3 maggio 2022 l'Ufficio regionale europeo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha presentato e pubblicato il Rapporto 2022 sull'obesità nella Regione che evidenzia tassi di sovrappeso e obesità che hanno raggiunto proporzioni epidemiche in questa parte del mondo. Dal documento emerge che il 59% degli adulti europei e quasi 1 bambino su 3 (29% dei maschi e 27% delle femmine) è in sovrappeso o è affetto dall'obesità, ormai considerata una vera e propria malattia (le stime pubblicate sono calcolate utilizzando le curve OMS). Sovrappeso e obesità sono infatti tra le principali cause di morte e disabilità nella Regione europea dell'OMS e stime recenti suggeriscono che causano più di 1,2 milioni di decessi all'anno, corrispondenti a oltre il 13% della mortalità totale nella Regione.

Con la Deliberazione della Giunta della Regione Puglia n. 2176 del 27.11.2019 (codice CIFRA: SGO/DEL/2019/00098) la Regione Puglia ha approvato e finanziato il progetto di ricerca dal titolo "Medicina di genere: indicatori di esito ed impatto economico sulla spesa sanitaria" da realizzarsi in collaborazione con il Dipartimento di Economia, Management e Diritto dell'Impresa dell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", l'IRCCS "S. de Bellis" e l'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale della Regione Puglia -A.Re.S.S.;

La DDG n.825 del 07/12/2023 ha visto l'adozione del PDTA *“per il Trattamento integrato del paziente obeso - modifiche ed integrazioni della deliberazione DG n. 528 del 27.10.2022 con evidenza della Medicina di Genere”* quale impegno dell'IRCCS a mettere in atto le attività propedeutiche e operativa e conseguire quanto utile al percorso concordato con gli altri attori regionali, sopra indicati, per conseguire una corretta attivazione della Medicina di Genere nel contesto assistenziale e scientifico del nostro IRCCS.

Anche il Comitato Unico di Garanzia potrà contribuire ad una efficace attuazione del GEP, con azioni propositive di miglioramento. La collaborazione fra tutti gli attori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi del GEP consentirà di identificare nuove sfide e nuove azioni positive da realizzare.

Sezione 5. Monitoraggio

In questa sezione è prevista la specificazione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio dei risultati conseguiti nel 2024 rispetto al 2023 in ordine alle sezioni della Performance e dei Rischi Corruttivi e Trasparenza, ricomprendendo le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”: il monitoraggio sarà effettuato secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, rilevando che in base al parere di approvazione da parte dell’OIV rispetto alla Relazione sulla Performance 2024, sarà in concreto effettuato il 30 giugno 2025 quale termine ultimo del ciclo della performance.

Ad ogni buon conto le rilevazioni del ciclo della performance sono relazionabili rispetto agli andamenti, in particolar modo per quelli della prospettiva economico finanziaria dei ricavi, che per ogni trimestre dovranno trovare puntuale rendicontazione presso la direzione strategica, per cui di fatto nel rispetto delle raccomandazioni alle direzioni delle strutture sanitarie in particolare, dovranno tenersi in considerazione i risultati non in linea con le aspettative di performance. A titolo anticipatorio per il 2024 sul 2023, l’andamento da poco consolidato al momento della revisione del presente PIAO per le revisioni, rilevano per mero esempio, un incremento verificatosi della produzione in termini di ricovero rispetto al 2023:

Anno 2023 (Totali da EDOTTO)	N.SDO in Edotto 2023	Media ricovero 2023	Anno 2024	N.SDO Edotto 2024	Media ricovero 2024
€ 21.049.893	4.223	€ 4.984,58	€ 21.199.809	3.492	€ 5.318,57

e un incremento riguardo alle attività ambulatoriali come di seguito riportato, :

Anno 2023		Anno 2024	
SSN	Ticket	SSN	Ticket
€ 6.418.915	€ 1.064.744	€ 6.844.597	€ 1.081.118

per un totale di incremento produttivo nel 2023 sotto riportato:

Anno 2023	Anno 2024
€ 7.483.659	€ 7.925.715

Gli indici di produzione sono stati rilevati dai sistemi regionali di edotto per consentirne la conseguente analisi rispetto all’indice di complessità e alla degenza media, particolarmente importanti per i rilevamenti richiesti dagli obiettivi di performance organizzativa della parte sanitaria:

Centri di Costo	Regime	Index Complessità 2023	Index Complessità 2024
c1060101 - DEGENZA CHIRURGIA I	RO	1,9668	1,8964
c1060103 - U.O.S. CHIRURGIA BARIATRICA	RO	2,2519	2,1998
c1060201 - DEGENZA CHIRURGIA II	RO	1,5231	1,4384
c1070101 - DEGENZA GASTRO-ENDOSCOPIA	RO	1,0680	1,1512
c1070401 - DEGENZA ONCOLOGIA	RO	1,3522	1,4872
c1070501 - DEGENZA IBID	RO	0,9614	0,9772
c1070601 - DEGENZA EPATOPATIE	RO	1,1270	1,2004
c1080101 - DEGENZA ANESTESIA E RIANIMAZIONE	RO	4,5660	4,3121
c1060101 - DEGENZA CHIRURGIA I	DH	0,8890	-
c1070401 - DEGENZA ONCOLOGIA	DH	0,7543	-
Totale	RO-DH	1,4789	1,6401

Il monitoraggio degli altri indicatori posti a sistema di misurazione degli obiettivi di performance, riferibile alla degenza media, ha trovato attenta verifica dal sistema Edotto che offre diversi report e query per comprendere gli andamenti dei ricoveri ordinari.

Gli indicatori di tipo qualitativo sono richiesti ai responsabili assegnatari degli obiettivi di performance organizzativa, con opportuna documentazione di completamento delle informazioni.

Rispetto al 2025 il monitoraggio dovrà eseguirsi con le dinamiche del ciclo delle performance e secondo quanto indicato nel documento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance riportato nella deliberazione DCS n.210 del 9/7/2021 "Aggiornamento Sistema Misurazione e Valutazione Performance". Tale attività potrà consentire la verifica del raggiungimento della performance organizzativa e di quella individuale con la verifica e il controllo dell'OIV.

Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza":

In riferimento ai monitoraggi della sottosezione Rischi corruttivi, si riporta – in linea di massima - quanto argomentato dal RPCT nella relazione sulla prevenzione della corruzione e trasparenza.

In merito al monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO si riporta quanto di seguito.

Monitoraggio misure generali svolto su evidenza delle prassi. Si è confidato sulla consolidata prassi acquisita nel corso degli anni precedenti senza necessità di particolari cambiamenti.

Per gestire la criticità delle misure specifiche, sono stati maggiormente coinvolti i referenti nominati nel PTPCT 2023-2025, con maggior collaborazione con il RPCT rispetto alle misure attuate e le eventuali altre misure ritenute utili alla prevenzione della corruzione.

Ha trovato forte ausilio la formazione e il corso riservato ai referenti tenutosi in data 16/11/2023.

I monitoraggi effettuati sono nello specifico individuati nel seguente elenco:

- Richiesta ai direttori apicali dichiarazioni ex art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013, nota del 17 Gennaio 2024;
- Rilevazione degli aggiornamenti da inserire nel Piano Triennale di prevenzione della Corruzione prot. n. 1906 del 15/02/2024;
- Richiesta ulteriori misure specifiche prevenzione corruzione ai referenti delle UU.OO. con note prot. 12779 del 26.11.2024; I riscontri pervenuti sono stati considerati materiale di aggiornamento per il PIAO 2025 - 2027.
- Richiesta, nel corso della giornata formativa, ai referenti di esplicitare le misure attuate e da considerare sul PTPCT 2024-2026 con invito al rispetto delle misure ivi contenute.
- Monitoraggio dazione e accettazione somme di danaro a seguito di prestazioni ALPI, nota monitoria di divieto prot. n. 13010 del 29/11/2024.

Le considerazioni riportate ai punti precedenti sono state considerate aggiornamenti della tabella generale di prevenzione della corruzione allegato b) al presente PIAO 2025-2027.

Trasparenza,

In riferimento ai monitoraggi della sottosezione Trasparenza, si riporta quanto argomentato dal RPCT nella relazione sulla prevenzione della corruzione e trasparenza 2024.

I monitoraggi effettuati sono nello specifico individuati nel seguente elenco:

- Richiesta ai direttori apicali dichiarazioni ex art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013, nota del 17 Gennaio 2024 e del 21.01.2025 prot. n. 595;
- Tenuta del registro dell'accesso civico pubblicato sul sito dell'Istituto al seguente link: <https://www.sanita.puglia.it/web/debellis/registro-degli-accessi>.

Quanto reso noto ai sensi del D.Lgs. 33/2013 all'allegato 1, è riportato nella sezione amministrazione trasparente con invito ai Referenti nonché Responsabili della Trasparenza di trasmettere alla struttura di supporto al RPCT i dati aggiornati da riportare.

Allegati

a) PIAO_2024-2026_a) Obiettivi Direttore Generale 2023

b) PIAO_2024-2026_b) Rischi Corruttivi

c) PIAO_2024-2026_c) Regolamento Lavoro Agile

d) PIAO_2024-2026_d) PTFP-2022-2024