



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
HUMANITAS ISTITUTO CLINICO CATANESE S.p.A.
2025 - 2027

Una condotta eticamente responsabile, permeata di valori di lealtà, correttezza e trasparenza, costituisce uno dei principali fattori di riconoscimento per Humanitas Istituto Clinico Catanese.

Humanitas Istituto Clinico Catanese si impegna a costruire una cultura aziendale di trasparenza ed integrità basata sul comportamento etico ed in conformità alle normative di riferimento.

La reputazione di Humanitas Istituto Clinico catanese è il risultato delle azioni compiute ogni giorno ed è una fonte di valore per i pazienti e per la comunità in cui ci si trova ad operare.

Contrastare la corruzione, sia attiva¹ che passiva², rifiutandola in ogni contesto, in qualsiasi forma o modo costituisce un impegno concreto per Humanitas Istituto Clinico Catanese.

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione insieme al Codice di Comportamento definisce i valori, i principi e le responsabilità a cui Humanitas Istituto Clinico Catanese aderisce in materia di lotta alla corruzione.

¹ Per corruzione attiva si intende l'offerta, promessa o concessione di benefici a terzi allo scopo di influenzare indebitamente tale soggetto terzo.

² Per corruzione passiva si intende l'accettazione, promessa di accettazione o sollecitazione di benefici in relazione a, o in cambio di, azioni indebite.

Indice

1. APPROCCIO DI HUMANITAS ISTITUTO CLINICO CATANESE PER CONTRASTARE LA CORRUZIONE	4
2. QUADRO NORMATIVO	4
3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA	6
4. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	8
4.1. Profili ex D. Lgs. n. 231/2001	8
4.2 Elaborazione ed adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	8
4.3 Termini e modalità di adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.....	9
5. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	10
6. NOMINA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	10
7. SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	10
7.1. Consiglio di Amministrazione	10
7.2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione.....	11
7.3. Dirigenti responsabili.....	11
7.4. Dipendenti e collaboratori.....	11
8. CONDOTTE ILLECITE IN MATERIA DI CORRUZIONE	11
9. ATTIVITÀ A RISCHIO	13
10. MISURE PER LA GESTIONE DEI RISCHI	14
10.1. Principi generali di comportamento e protocolli generali di prevenzione.....	14
11. ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE	16
12. DONI E ALTRE FORME DI OMAGGI	16
13. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	17
14. WHISTLEBLOWING.....	18
15. CODICE DI COMPORTAMENTO.....	21
16. SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
17. ATTIVITÀ DEL RPC: AGGIORNAMENTO DEL PIANO	22

1. APPROCCIO DI HUMANITAS ISTITUTO CLINICO CATANESE PER CONTRASTARE LA CORRUZIONE

Humanitas Istituto Clinico Catanese S.p.A. (nel seguito, anche, “**HICC**” oppure la “**Società**”) si impegna nella promozione di una condotta etica e responsabile, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (nel seguito, anche, il “**Piano**” o “**PTPC**”) stabilisce regole e procedure inerenti l’esercizio dell’attività svolta nella gestione dei rapporti, anche con soggetti terzi, in conformità ai presidi normativi di anticorruzione.

Attraverso l’implementazione del Piano, HICC ribadisce il suo impegno nella lotta alla corruzione. Tale Piano è stato sviluppato anche all’esito di una specifica attività di valutazione dell’esposizione al rischio connessa, che verrà aggiornata con cadenza periodica, per valutare monitorare e prevenire il rischio di corruzione e definire adeguati programmi di formazione.

Il Piano è stato adottato con l’obbiettivo di costituire un ulteriore rafforzamento della politica di anticorruzione che HICC ha implementato nel corso del tempo, anche con l’adozione di un Codice di Comportamento e di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D.lgs. n. 231/2001*.

Il Piano si fonda sui seguenti impegni:

- l’impegno contro la corruzione;
- l’impegno nel rispetto delle leggi;
- l’attenzione nella scelta della controparte;
- l’attenzione nel controllo delle attività della controparte;
- l’impegno nella definizione dei dati contabili.

I sopra menzionati impegni devono costituire un principio ispiratore tanto per i dipendenti di HICC quanto dalle terze parti che collaborano con la struttura stessa, per i quali assumono un valore precettivo fondamentale.

Il presente Piano è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 12.03.2025. Successive proposte di modifica potranno essere sottoposte al medesimo organo da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione di concerto con l’OdV.

La Società ha proceduto ad aggiornare il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, su proposta di modifica del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, di concerto con l’OdV, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12.03.2025.

Il presente Piano costituisce un allegato del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D.lgs. n. 231/2001* adottato dal Consiglio di Amministrazione di HICC.

2. QUADRO NORMATIVO

HICC promuove una cultura imprenditoriale di lungo termine basata sull’impegno sociale nei confronti della comunità che non può prescindere dal rispetto delle leggi e delle regolamentazioni interne, anche al fine di ispirare la fiducia dei propri *stakeholders*, così come quella dei collaboratori, fornitori, autorità e altre istituzioni con cui HICC interagisce.

Con l’emanazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le “*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*”. Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l’Italia fa parte, con tale

provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato su due livelli (nazionale e decentrato):

- a livello nazionale, con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, anche, “**ANAC**”);
- a livello decentrato, con i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

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

Con la Delibera N. 7 del 17 gennaio 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato definitivamente il Piano nazionale anticorruzione valido per il prossimo triennio. Il Piano rafforza l'antiriciclaggio impegnando i Responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta. Prevede poi semplificazioni per i Comuni più piccoli: le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a predisporre il piano anticorruzione ogni anno, ma ogni tre anni, vedono ridotti anche gli oneri di monitoraggio sull'attuazione delle misure del piano, concentrandosi solo dove il rischio è maggiore. Per quanto riguarda la trasparenza dei contratti pubblici, ANAC ha rivisto le modalità di pubblicazione: non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento. In ultimo, nel PNA 2022 di ANAC viene posta particolare attenzione sul monitoraggio dei processi e delle misure anticorruzione adottate nel Piano.

Con Delibera N. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022. L'Autorità ha deciso di dedicare l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 sempre ai contratti pubblici. La disciplina in materia, infatti, è stata innovata dal D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Con questo Aggiornamento, l'ANAC ha inteso fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nell'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 sono orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi.

In sintesi la normativa anticorruzione attribuisce una serie di adempimenti, ma, fatto salvo quanto sopra, è importante precisare sin d'ora che Humanitas Istituto Clinico Catanese S.p.A. non è un ente a capitale pubblico, bensì è un ente privato e, in quanto tale, non risulta essere diretto destinatario della normativa di cui alla Legge n. 190/2012³. Tuttavia, nell'ottica di mitigare il rischio e prevenire il verificarsi di eventi

³ Ai fini dell'analisi svolta, nonché per l'individuazione di linee guida per la predisposizione del Piano di Prevenzione alla Corruzione sono state valutate le previsioni contenute nei seguenti documenti normativi e regolamentari (sebbene non direttamente applicabili alla realtà di HICC):

- D. Lgs. n. 150/2009, disciplinante linee guida per l'adozione di standard, qualitativi ed economici, volti ad efficientare il servizio offerto dalla Pubblica Amministrazione, anche in ambito sanitario;
- Circolare n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2013, per mezzo della quale è stata introdotta la figura del RPC;

corrottivi, HICC, anche su richiesta dell'Assessorato della Salute Regione Sicilia mediante la Nota Assessoriale n. 38726/2018, e ai fini del mantenimento dell'accreditamento di HICC con il Servizio Sanitario Nazionale, adotta il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023-2025 e tutti gli adempimenti previsti dalla norma per le società in controllo pubblico, ad eccezione degli obblighi in materia di trasparenza. La legge n. 190/2012, infatti, prevede una serie di obblighi di pubblicazione oltre a quelli di trasparenza ed accesso alle informazioni contenuti nel D.lgs. n. 33/2013 e nella normativa di settore. La Società Humanitas Istituto Clinico Catanese non è tenuta al rispetto di tali obblighi, se non quelli previsti dall'articolo 41, comma 6, del D.lgs. n. 33/2013 ("Gli enti, le aziende e le strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del servizio sanitario sono tenuti ad indicare nel proprio sito, in una apposita sezione denominata «Liste di attesa», i criteri di formazione delle liste di attesa, il tempi di attesa previsti e i tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata."), pertanto il presente Piano non contiene la sezione "Trasparenza" nella quale sono definite le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. Bensì, la Società ha istituito all'interno del proprio sito internet una apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" che contiene alcune informazioni e documenti di HICC, ovvero le informazioni per consentire l'accesso civico, i bilanci di esercizio, la carta dei servizi, i tempi di attesa, la relazione risk management, la nomina del RPC, la relazione annuale del RPC, lo stesso Piano di Prevenzione della Corruzione e le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza. Inoltre, nella home page del sito della Società sono stati pubblicati anche il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 e il Codice di Comportamento.

3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Humanitas Istituto Clinico Catanese svolge la propria attività imprenditoriale nel settore sanitario attraverso una struttura che costituisce un punto di riferimento per la diagnosi e la cura di determinate patologie. HICC, attivo dal 1958, è una casa di cura ad alta specialità, accreditata con il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) per le sue attività di ricovero e ambulatoriali, che offre i più alti standard qualitativi e tecnologici.

Il modello di riferimento per metodologie, finalità e contenuti adottato da Humanitas Istituto Clinico Catanese S.p.A. è il sistema di accreditamento all'eccellenza Joint Commission International, il più importante ente mondiale per la certificazione della qualità degli ospedali.

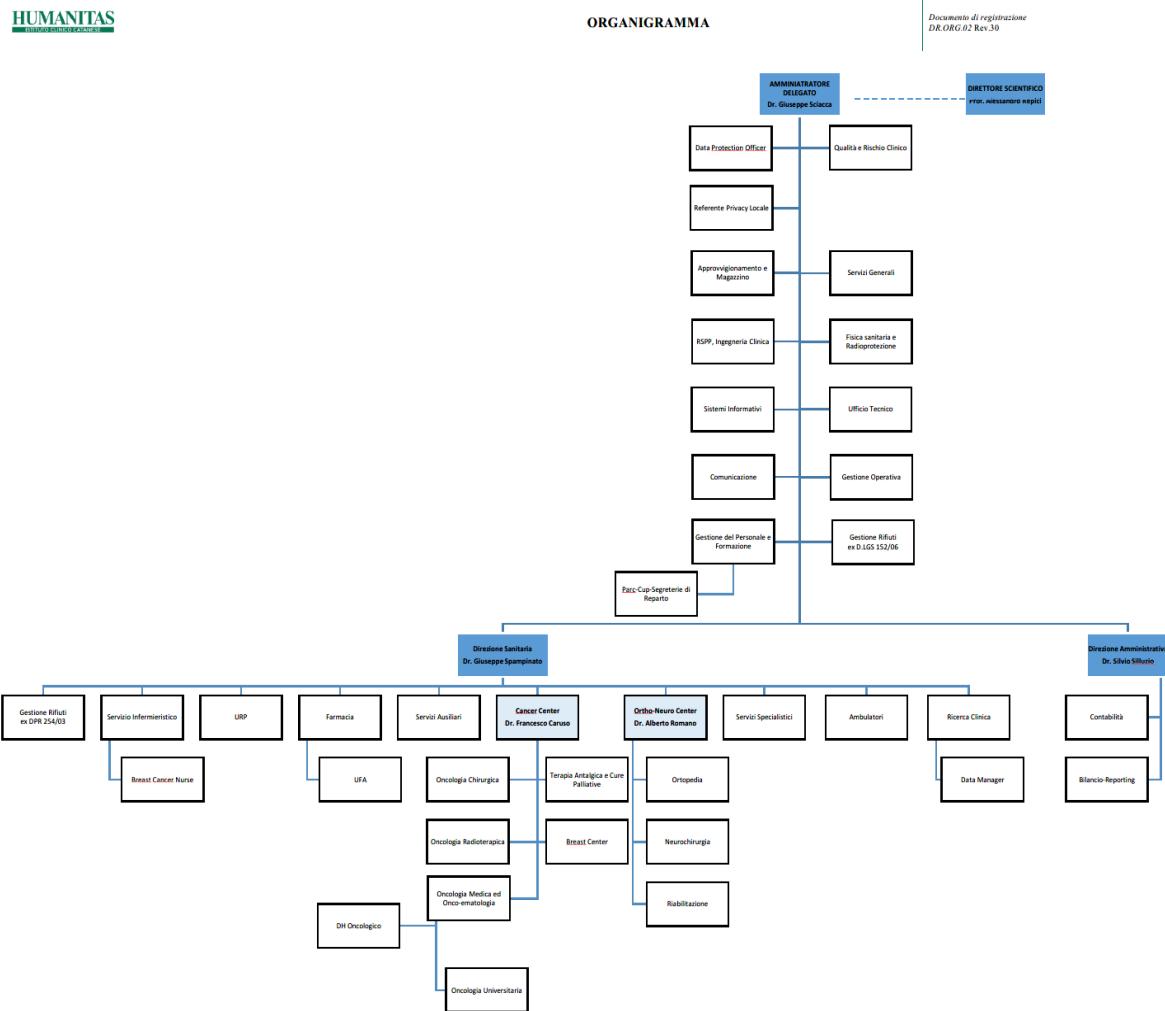
La Società ha da tempo introdotto un sistema di controlli interni e di procedure che mirano a raggiungere elevati standard di *corporate governance*. Inoltre la società ha conseguito la certificazione ISO 45001:2018.

Dal punto di vista organizzativo, HICC si avvale di una struttura impenetrata sul principio di separazione delle funzioni e la sua struttura organizzativa è costituita dai seguenti organi:

- **Consiglio di Amministrazione**
- **Presidente del Consiglio di Amministrazione;**
- **Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;**
- **Collegio Sindacale;**
- **Organismo di Vigilanza;**
- **Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT).**

-
- D. Lgs. n. 33/2013: che disciplina e specifica ruoli e compiti del RPC;
 - Determinazione ANAC n. 12/2015, in base alla quale gli enti accreditati con il Servizio Sanitario Nazionale devono promuovere l'adozione di strumenti per il rafforzamento della trasparenza, per la prevenzione della corruzione e del conflitto di interesse e devono nominare un RPC avente requisiti soggettivi in tema di conoscenza dell'organizzazione e gestione della struttura sanitaria;
 - Determinazione ANAC n. 831/2016: conoscenze e competenze generali e comuni del RPC in ambito sanitario e relativi requisiti soggettivi;
 - Determinazioni n. 8/2015 e 1134/2017, ai sensi del quale le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex Legge n. 190/2012 sono elaborate dal RPC in stretto coordinamento con l'OdV;
 - Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione – ANAC;
 - PNA 2022.

Il sistema organizzativo di HICC e, in generale, tutto l'assetto istituzionale e di governo è interamente strutturato in modo da assicurare l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti. La struttura di HICC descrive i rapporti di gerarchia, funzione e responsabilità. L'organigramma descrive l'organizzazione della Società e insieme costituisce uno strumento di gestione, basato sulla chiarezza della distribuzione delle responsabilità, del lavoro e della interdipendenza dei ruoli.



4. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

4.1. *Profili ex D.lgs. n. 231/2001*

Humanitas Istituto Clinico Catanese ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel seguito, anche, il “**Modello**”) comprensivo di specifici protocolli di controllo atti a prevenire la commissione, tra gli altri, anche di reati di corruzione previsti dal D.lgs. n. 231/2001. Il presente Piano è da intendersi integrativo del suddetto Modello, anche in ottemperanza alle disposizioni emanate da ANAC.

Il combinato disposto tra il Modello e il Piano ha visto la Società impegnarsi nella realizzazione delle seguenti attività:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all’attività e alle funzioni della società;
- previsione di procedure finalizzate all’attuazione delle decisioni della Società in relazione al rischio derivante da fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e di quelle finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati di corruzione e, compatibilmente con le esigenze organizzative di HICC, assicurare un piano di *turnover* delle figure preposte alla gestione dei processi più esposti a rischio di corruzione o, in alternativa, operare una distinzione delle competenze (cosiddetta segregazione delle funzioni), attribuendo a soggetti diversi i compiti di svolgere istruttorie e accertamenti, adottare e attuare le decisioni prese, effettuare verifiche, ecc.;
- regolazione di procedure per l’aggiornamento del Modello e del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza (nel seguito, anche, “**OdV**”) e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (nel seguito, anche, “**RPC**”);
- predisposizione di flussi di informazioni e finalizzati al monitoraggio nel continuo del Modello e del Piano;
- programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- fornire principi di comportamento, al fine di agire nel rispetto delle leggi anticorruzione, altresì indicando il divieto di qualsivoglia pratica corruttiva, sia attiva sia passiva, anche mediante l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Piano.

Tali direttive sono state recepite da HICC nella redazione del presente documento: il Piano, divenendo parte del Modello adottato, costituisce un allegato dello stesso.

L’attività di prevenzione della corruzione in seno a HICC si articola, dunque, nel seguente modo:

- 1) individuazione e valutazione delle aree di rischio corruzione e delle aree strumentali che possano facilitare il manifestarsi di attività illecite;
- 2) nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- 3) predisposizione di specifiche procedure per implementare le azioni di prevenzione e controllo e per ridurre al minimo i fattori di rischio;
- 4) pianificazione delle attività di monitoraggio;
- 5) definizione dei flussi informativi verso l’OdV e verso il RPC e dei rapporti tra tali figure;
- 6) previsione di specifici strumenti di tutela dei soggetti segnalanti (c.d. “*whistleblowers*”);
- 7) predisposizione, pianificazione ed erogazione delle attività di formazione in tale materia;
- 8) diffusione del Codice di Comportamento.

4.2 *Elaborazione ed adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione*

HICC, coerentemente con l’esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell’immagine della stessa, delle aspettative dei Soci e del lavoro dei dipendenti, mira a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno con riferimento alle fattispecie di reato previste dalla normativa

in materia di anticorruzione. In particolare, il Piano di Prevenzione alla Corruzione è stato sviluppato tenendo conto dei seguenti aspetti:

- mappatura, sulla base della natura, delle peculiarità organizzativo-gestionali, nonché del contesto in cui opera HICC, delle aree interne sensibili alla tematica della corruzione;
- pianificazione e svolgimento di attività di *risk assessment* al fine di accertare il grado di rischio di commissione dei reati di corruzione, stanti le procedure, i presidi in essere e l'organizzazione interna. Tale attività di *risk assessment*, in particolare, dovrà avere ad oggetto le attività a rischio di corruzione, di carattere generale (tra cui, a titolo indicativo: le autorizzazioni e concessioni; i contratti con terze parti (anche PA); la selezione e gestione del personale; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni) nonché ulteriori attività a rischio di corruzione, di carattere specifico (tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: attività libero-professionale e liste d'attesa; rapporti contrattuali con privati accreditati; attività farmaceutica e di ricerca, sponsorizzazioni e sperimentazioni; attività conseguente al decesso in ambito intraospedaliero);
- per ciascuna area a rischio individuata, confronto dei risultati delle analisi di rischio effettuate con le *best practice* adottabili in materia e conseguente indicazione delle eventuali azioni esperibili al fine di mitigare il rischio (*gap analysis*);
- indicazione delle modalità di gestione delle risorse umane e delle risorse finanziarie e, in relazione a tali modalità di gestione, programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione con previsione di obblighi di informazione nei confronti del RPC;
- adozione e proceduralizzazione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole di HICC (cosiddetta “Procedura Whistleblowing”);
- definizione di flussi informativi al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano;
- definizione di un sistema disciplinare contenente anche la previsione di sanzioni conseguenti al mancato rispetto delle misure indicate nel Piano.

4.3 Termini e modalità di adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è sottoposto dal RPC all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di HICC con cadenza annuale.

Conseguentemente alla delibera del Consiglio di Amministrazione il Piano costituisce un'integrazione del Modello ed un suo allegato e, pertanto, se ne dà comunicazione a tutto il personale.

L'RPC valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie per implementare il Piano, migliorarne l'efficacia e l'effettività, soprattutto qualora si verifichino significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, nonché al fine di adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o organizzativo della Società.

5. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'ANAC, nella determinazione n. 12/2015 nonché nella delibera n. 831/2016, sottolinea la rilevanza dell'analisi del contesto esterno in quanto strumento strategico per raccogliere informazioni rilevanti a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'ente per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione annualmente effettua un'analisi del contesto esterno in cui opera la Società. Tale analisi ha tenuto conto:

- delle specificità organizzative di HICC, in termini dimensionali e non;
- delle principali azioni, attività o progettualità sviluppate da HICC in autonomia e/o in cooperazione con una serie di strutture del Comune di Catania e non solo;
- dei suoi principali stakeholder (consulenti, collaboratori, fornitori di beni e servizi, associazioni di categoria, enti pubblici e privati, ecc.).

L'analisi ha messo in evidenza la scarsa e/o ridotta influenza che i vari soggetti "esterni" possono avere sulla Società, evidenziando, al tempo stesso, la validità delle misure di prevenzione della corruzione e di potenziamento della trasparenza di fatto adottate ed utilizzate.

6. NOMINA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La vigente normativa in materia di anticorruzione prevede che la Società individui un soggetto idoneo a rivestire l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

HICC ha individuato quale RPC il membro interno dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Il soggetto individuato come RPC deve essere in possesso dei seguenti requisiti oggettivi:

- stabilità dell'incarico;
- imparzialità di giudizio;
- inesistenza di ragioni di incompatibilità;
- professionalità e onorabilità.

Il Consiglio di Amministrazione di HICC ha nominato la dott.ssa Rossella Santoro quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

7. SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'organo amministrativo, il RPC, i direttori e i dirigenti, nonché gli stessi dipendenti e collaboratori concorrono, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti, a qualsiasi titolo per conto della Società, sono tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del presente Piano e del Codice di Comportamento nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Piano ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte del RPC.

I compiti e le responsabilità dei sopra citati soggetti, in ambito di anticorruzione, possono essere sintetizzati come di seguito riportato.

7.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di HICC provvede a:

- nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e fissarne la durata dell'incarico, facendolo coincidere con quella dell'OdV poiché, come detto, il RPC di HICC è membro interno dell'OdV;
- approvare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa; rimane ferma la revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPC, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva.

7.2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto a:

- valutare eventuali aggiornamenti e modifiche, anche in ottemperanza alle evoluzioni normative, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che il Consiglio di Amministrazione dovrà adottare ogni anno entro il termine previsto dalla norma ovvero entro quello stabilito da ANAC;
- definire procedure adeguate e idonee alla selezione e formazione dei dipendenti e dei collaboratori di HICC particolarmente esposti ad attività a “rischio corruzione”;
- monitorare l’efficace attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, proponendo modifiche in caso di significative violazioni dello stesso, ovvero mutamenti dell’organizzazione;
- rendicontare almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all’Organismo di Vigilanza circa l’efficacia delle misure di prevenzione adottate (formazione in tema di anticorruzione, Codice di Comportamento, risultanze di eventuali segnalazioni *whistleblowing* in conformità all’art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001);
- entro il 15 dicembre di ogni anno redigere una relazione recante i risultati delle attività svolte e delle eventuali criticità emerse da inviare al Consiglio d’Amministrazione e, per quanto di rispettiva competenza, anche al Collegio Sindacale e all’Organismo di Vigilanza;
- verificare le modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie, al fine di impedire la commissione di reati in materia di corruzione (ex D.lgs. n. 231/2001 e L. n. 190/2012).

AI RPC sono riconosciuti poteri di vigilanza sull’attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

7.3. Dirigenti responsabili

Ai Dirigenti responsabili delle aree a rischio corruzione individuate nel corso dell’attività di *risk assessment* in materia di anticorruzione sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgere attività informativa nei confronti del RPC sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate in ambito anticorruzione;
- partecipare al processo di gestione del rischio, collaborando con il RPC per individuare le misure di prevenzione;
- assicurare l’osservanza del Codice di Comportamento e l’attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottare le misure finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l’avvio di procedimenti disciplinari.

7.4. Dipendenti e collaboratori

I dipendenti e i collaboratori partecipano al processo di gestione del rischio osservando le misure contenute nel Piano e nei documenti ad esso collegati (ad es. Codice di Comportamento, Procedure, ecc.), segnalando eventuali situazioni illecite e casi di conflitto di interesse che li riguardino al proprio responsabile e, in ogni caso, al RPC.

8. CONDOTTE ILLICITE IN MATERIA DI CORRUZIONE

Il diritto italiano contempla e disciplina i seguenti reati in materia di corruzione:

- art. 314 – Peculato;
- art. 314-bis – Indebita destinazione di denaro o cose mobili;
- art. 316 – Peculato mediante profitto dell’errore altrui;
- art. 316-bis – Malversazione di erogazioni pubbliche;

- art. 316-ter – Indebita percezione di erogazioni pubbliche;
- art. 317 – Concussione;
- art. 317-bis – Pene accessorie;
- art. 318 – Corruzione per l'esercizio della funzione;
- art. 319 – Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio;
- art. 319 – bis – Circostanze aggravanti;
- art. 319-ter – Corruzione in atti giudiziari;
- art. 319-quater – Induzione indebita a dare o promettere utilità;
- art. 320 – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- art. 321 Pene per il corruttore;
- art. 322 – Istigazione alla corruzione;
- art. 322-bis – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
- art. 325 – Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio;
- art. 326 – Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio;
- art. 328 – Rifiuto di atti di ufficio. Omissione;
- art. 331 – Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità;
- art. 334 – Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;
- art. 335 – Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;
- art. 346-bis – Traffico di influenze illecite;
- art. 640 comm. 2 n.1 c.p. – Truffa aggravata in danno dello Stato, di ente pubblico o della Unione Europea;
- art. 640 bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640 ter c.1 c.p. – Frode informatica;
- Corruzione tra privati (art. 2635 cc);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis cc).

A seguito dell'attività di *risk assessment* condotta, nonché alla luce della documentazione in vigore presso HICC, tra le fattispecie sopra menzionate, emerge la necessità di una prevenzione specifica nei confronti dei seguenti reati, considerati "applicabili" (in astratto) al *business* della Società:

- art. 314 – Peculato;
- art. 314-bis – Indebita destinazione di denaro o cose mobili;
- art. 316 – Peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- art. 316-bis – Malversazione di erogazioni pubbliche;
- art. 316-ter – Indebita percezione di erogazioni pubbliche;
- art. 317 – Concussione;
- art. 317-bis – Pene accessorie;
- art. 318 – Corruzione per l'esercizio della funzione;
- art. 319 – Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio;
- art. 319 – bis – Circostanze aggravanti;
- art. 319-ter – Corruzione in atti giudiziari;
- art. 319-quater – Induzione indebita a dare o promettere utilità;
- art. 320 – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;

- art. 321 Pene per il corruttore;
- art. 322 – Istigazione alla corruzione;
- art. 328 – Rifiuto di atti di ufficio. Omissione;
- art. 331 – Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità;
- art. 334 – Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;
- art. 335 – Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;
- art. 346-bis – Traffico di influenze illecite;
- art. 640 comm. 2 n.1 c.p. – Truffa aggravata in danno dello Stato, di ente pubblico o della Unione Europea;
- art. 640 bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640 ter c.1 c.p. – Frode informatica;
- Corruzione tra privati (art. 2635 cc);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis cc).

Oltre alle fattispecie sopra elencate, per un efficace presidio delle attività svolte dalla Società, devono essere presi in considerazione anche tutti i comportamenti prodromici alla commissione di tali reati che possono tuttavia rappresentare la premessa di condotte autenticamente corruttive.

9. ATTIVITÀ A RISCHIO

A fronte delle condotte illecite sopra indicate, possono essere considerate quali aree a rischio per HICC le seguenti attività considerate “sensibili” in materia di anticorruzione:

- compilazione, gestione e verifica delle cartelle cliniche e ambulatoriali e delle schede di dimissioni ospedaliere e invio dei tracciati agli Enti di competenza, inclusa la relativa fatturazione [ID1];
- gestione del servizio di Farmacia (anche in relazione alla gestione sostanze stupefacenti) [ID2];
- gestione del processo di accreditamento e ri-accreditamento al Sistema Sanitario Nazionale, mediante rendicontazione periodica per il mantenimento dei requisiti [ID3];
- gestione e rendicontazione relativa a finanziamenti pubblici e/o privati, nell’ambito degli studi e delle sperimentazioni cliniche [ID4];
- richiesta, gestione, monitoraggio di finanziamenti agevolati, contributi, esenzioni fiscali, ammortizzatori sociali, contributi all’occupazione, formazione, ecc. anche tramite Humanitas S.p.A. [ID5];
- gestione delle liste di attesa [ID6];
- Attività di public relations, gestione dei rapporti istituzionali, partecipazione a convegni, meeting organizzati da enti pubblici, privati e associazioni di categoria [ID7];
- gestione del credito e del contenzioso contrattuale, anche tramite consulenti esterni [ID8];
- gestione della contrattazione con enti della PA di convenzioni e varianti contrattuali [ID9];
- gestione dei rapporti con l’Autorità Giudiziaria, anche tramite consulenti esterni [ID10];
- gestione delle verifiche ispettive (ad es. Accreditamento, Nuclei Operativi di Controllo, NOE, NAS, Vigili del Fuoco, ISPESL, ARPA, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Comunità Europea, Regione, enti ed istituzioni finanziatori), anche tramite consulenti esterni [ID11];
- gestione delle attività concernenti la richiesta e il rilascio di autorizzazioni, di concessioni e di certificazioni, anche tramite consulenti esterni [ID12];
- gestione dei rapporti con enti certificatori per l’ottenimento di certificazioni [ID13];
- gestione degli adempimenti amministrativi e tributari, anche tramite consulenti esterni/outsourcer [ID14];

- gestione dei rifiuti [ID15];
- gestione dei rapporti con fornitori di beni (ad es. macchinari specialistici) e servizi, appaltatori, subappaltatori, ai fini della stipula di contratti di comodato/acquisto/appalto, anche relativamente agli investimenti [ID16];
- selezione, assunzione e gestione del personale, anche mediante consulenti outsourcer e/o Humanitas S.p.A. [ID17];
- gestione delle risorse finanziarie [ID18];
- gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali, anche tramite Humanitas S.p.A. [ID20];
- gestione delle note spese e spese di rappresentanza [ID21];
- gestione erogazioni liberali, sponsorizzazioni, comodati, regali e omaggi a terzi [ID22];
- negoziazione, stipula e gestione di contratti/convenzioni con soggetti pubblici o privati, per l'erogazione di prestazioni sanitarie e non sanitarie [ID23];
- gestione della documentazione con valore probatorio (ad es. *smart card*) [ID24];
- gestione delle operazioni straordinarie [ID31]
- valutazioni e stime di poste soggettive di bilancio; rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti di impresa, aggiornamento del piano dei conti [ID32];
- gestione delle operazioni *intercompany* [ID34];
- gestione delle sponsorizzazioni ottenute nell'ambito delle attività di formazione (ad es organizzazione di convegni per il rilascio di crediti ECM) e organizzazione di eventi e congressi [ID54];
- attività conseguente al decesso in ambito intraospedaliero [ID57];

I sistemi di controllo interno, identificati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D.Lgs. n. 231/2001* possono essere considerati rilevanti ed esplicare effetti di prevenzione anche in relazione ai reati in materia di corruzione sopra richiamati (al paragrafo 8).

Sarà compito del RPC, nel corso della sua attività di verifica e controllo, provvedere e aggiornare la mappatura dei rischi, eventualmente proponendo implementazioni qualora dovessero risultare necessarie.

10. MISURE PER LA GESTIONE DEI RISCHI

Mediante un processo di mappatura dei rischi che prende in considerazione la valutazione delle attività svolte, i controlli esistenti e il contesto aziendale in cui opera, la Società ha identificato le attività sensibili ai sensi della Legge n. 190 del 2012, nell'ambito delle quali possano essere potenzialmente commesse condotte aventi natura corruttiva.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, la Società ha formulato dei principi generali di comportamento e dei protocolli generali di prevenzione applicabili a tutte le attività sensibili in ambito di corruzione e dei protocolli specifici di prevenzione per ciascuna delle attività a rischio identificate.

10.1. *Principi generali di comportamento e protocolli generali di prevenzione*

Le misure essenziali per la prevenzione del rischio di corruzione sono contenute nella normativa interna di HICC e, in particolare, nel Codice di Comportamento e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D. Lgs. n. 231/2001*.

Il sistema di controllo di HICC prevede l'applicazione di alcuni protocolli generali di prevenzione come di seguito individuati:

- le attività sensibili in ambito di corruzione possono essere poste in essere solo ed esclusivamente dai soggetti legittimati preventivamente identificati mediante deleghe, procure, organigrammi, *job description*, procedure o eventuali disposizioni organizzative;
- le attività sensibili in ambito di corruzione coinvolgenti, a qualsiasi titolo, la Pubblica Amministrazione, possono essere poste in essere solo ed esclusivamente da soggetti che siano stati previamente identificati a tale scopo;
- le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società sono preventivamente formalizzate;
- il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno è coerente con le responsabilità assegnate a ciascun amministratore, e la conoscenza di tali poteri da parte dei soggetti esterni è garantita da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale è congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- non vi è identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse sono archiviati e conservati a cura della funzione competente. L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate in base alle procedure operative aziendali, nonché al Collegio Sindacale, alla società di revisione e all'Organismo di Vigilanza;
- la scelta di eventuali consulenti esterni è motivata e avviene sulla base di requisiti di professionalità, indipendenza e competenza;
- i sistemi di remunerazione premianti ai dipendenti e collaboratori rispondono ad obiettivi realistici e coerenti con le mansioni, con le attività svolte e con le responsabilità affidate;
- i flussi finanziari della Società, sia in entrata sia in uscita, sono costantemente monitorati e sempre tracciabili.

Oltre ai menzionati protocolli generali di prevenzione saranno formalizzate e/o incrementate le procedure e prassi organizzative e gestionali aventi lo scopo di prevenire specificamente qualsivoglia fenomeno corruttivo.

Con riguardo al sistema di controllo interno il RPC elaborerà uno specifico piano delle attività di monitoraggio nel quale dovranno essere previste, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la definizione delle tipologie di controllo e le tempistiche di effettuazione degli stessi;
- la pianificazione delle attività di controllo periodiche da effettuare a campione su determinati ambiti attraverso sopralluoghi e/o *audit* e le azioni di coordinamento anche tramite incontri periodici con le altre funzioni aziendali che svolgono attività ispettive o di controllo;
- le indagini interne per l'accertamento di segnalate violazioni del Piano e l'identificazione di meccanismi di aggiornamento dello stesso;
- le relazioni a carattere periodico a favore dell'organo amministrativo.

Le misure atte a prevenire il rischio di corruzione saranno definite con cadenza annuale dal RPC che procederà alla definizione preventiva di eventuali azioni di mitigazione del rischio e di obiettivi specifici. Questi ultimi verranno valutati in via consuntiva anche al fine di definire i nuovi obiettivi e le nuove misure di prevenzione per il successivo anno.

Per maggiori dettagli si rinvia all'Allegato ***"Strumenti di controllo e prevenzione alla corruzione"***.

11. ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE

Humanitas Istituto Clinico Catanese, nell'ambito del contrasto alla corruzione, riconosce l'importanza dell'applicazione del programma di rotazione del personale addetto alle aree a rischio suesposte. La *ratio* di tale prassi, anche nota come *job rotation*, è quella di evitare la possibilità che si consolidino posizioni di privilegio nella gestione diretta di determinate attività e, parimenti, che medesimi soggetti si occupino di identici procedimenti, per lunghi periodi e relazionandosi con gli stessi utenti.

Al fine di scongiurare tali accadimenti HICC organizza e realizza, laddove possibile, processi di rotazione del personale assicurando il mantenimento di condizioni organizzative idonee al perseguimento del principio di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione societaria, altresì tenendo conto dell'esigenza di garantire continuità ed efficienza nella gestione e nell'espletamento di un servizio sanitario altamente efficiente nelle proprie strutture.

In linea generale, in sede di prima pianificazione e con riserva di aggiornamento della presente sezione del Piano, HICC definisce i seguenti principi:

- la rotazione del personale addetto alle aree valutate a maggior rischio di corruzione avviene esclusivamente mediante modalità che non compromettono la continuità operativa, tenendo conto del *know-how* acquisito e della specificità professionale;
- la rotazione del personale si applica anche in presenza di procedimenti penali a carico del dirigente/dipendente di cui si abbia notizia, ovvero in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva;
- i singoli dirigenti/responsabili di una determinata area possono, nell'ambito delle proprie ordinarie prerogative gestionali, predisporre e pianificare ipotesi di rotazione del personale assegnato alle proprie strutture.

In considerazione dei sopra richiamati principi generali, in sede di attuazione del Piano, si valuterà l'esigenza di pianificare eventuali rotazioni del personale compatibilmente alla struttura della Società, al suo organigramma ed al personale concretamente a disposizione.

12. DONI E ALTRE FORME DI OMAGGI

Promettere, regalare e ricevere doni, omaggi e altre forme di utilità possono essere attività abituali nella gestione di rapporti professionali o commerciali, tuttavia nessun collaboratore di HICC, né chiunque svolga servizi per o per conto della Società, deve offrire, promettere, dare, richiedere, concordare di ricevere o accettare inviti eccessivi o inappropriati, doni o intrattenimenti che possano esercitare o implicare un'influenza impropria oppure mettere in obbligo qualsiasi ricevente. A tal proposito, HICC definisce e attua principi guida generali aventi la finalità di indicare, ai soggetti che operano in nome e per conto della Società, linee guida comportamentali da adottare al fine di evitare che doni/omaggi/regalie o altre utilità (tutti, nel seguito e per comodità, identificati con il termine "benefici") siano causa e/o oggetto di fatti di corruzione. In particolare, il personale operante in nome o per conto di HICC, nell'espletamento delle proprie attività, dovrà rispettare tutti i requisiti di legge applicabili relativi alla Società in materia di anticorruzione e, inoltre, è fatto divieto a tutto il personale operante in nome o per conto di HICC di offrire, promettere o concedere, accettare, concordare di accettare o sollecitare, o autorizzare, direttamente o indirettamente, la concessione di benefici a chiunque in relazione alle attività della Società, al fine di ottenere o fornire, in particolare, un vantaggio illecito per loro stessi o per terzi.

HICC considera come vietati, senza eccezione alcuna, benefici che abbiano, a titolo esemplificativo, le seguenti caratteristiche:

- benefici a qualunque titolo vietati ai sensi della legge;

- esborsi monetari (quali, ad esempio, contanti, bonifici, *coupon*, concessione di finanziamenti senza interessi o a tasso agevolato, assunzione dei costi di uno studio medico, rimborso di costi per personale e materiali di una rete medica, sostegno finanziario per cure o pratiche mediche);
- omaggi destinati a influenzare o manipolare qualunque decisione commerciale o a premiare tale decisione commerciale (ad esempio la cessione di attrezzature chirurgiche costose ad un prezzo ridotto o a titolo gratuito);
- omaggi (compresa la dazione di attrezzature) richiesti specificatamente da un partner commerciale;
- ospitalità che mirano ad influenzare o manipolare una decisione commerciale ovvero che siano intese come premio per tale decisione;
- ospitalità che sia intesa puramente a beneficio personale dei soggetti coinvolti; inviti ad eventi di natura non commerciale (ad esempio per palesi motivi di sola vacanza con riferimento alla partecipazione ad eventi sponsorizzati da aziende terze, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo i congressi, le conferenze, le *convention* o i corsi di carattere tecnico inerenti l'attività medica il personale tutto di HICC deve attenersi alle regole stabilite internamente dalla Società e, nel caso del personale dipendente, la partecipazione a tali eventi dovrà essere preventivamente autorizzata dai responsabili gerarchici);
- donazioni e/o sponsorizzazioni che mirano ad influenzare o manipolare una decisione commerciale ovvero che siano intese come premio per tale decisione;
- donazioni e/o sponsorizzazioni effettuate su conti privati o conti *off-shore*;
- donazioni / sponsorizzazioni effettuate in nome e per conto di HICC ma per motivi personali.

Qualsiasi ricezione di benefici o altra forma di utilità non direttamente ascrivibile alle normali relazioni di cortesia è soggetta ad informativa verso i propri superiori e verso la funzione *Internal Audit*, tramite la casella mail (internal.audit@humanitas.it) nonché verso l'Organismo di Vigilanza, tramite la casella mail (odv@humanitascatania.it). A tal proposito, nel corso del 2024, è stato implementato specifico flusso informativo per il monitoraggio degli omaggi, attraverso la compilazione di un registro omaggi.

13. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Humanitas Istituto Clinico Catanese promuove adeguati percorsi di formazione in materia di anticorruzione. In particolare, il RPC promuove la conoscenza del presente Piano nei confronti dei componenti degli organi sociali, di tutti i dirigenti di HICC nonché dei dipendenti e collaboratori con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Il RPC individua il personale di HICC, operante nelle attività a rischio sopra identificate, da sottoporre a programmi formativi sui temi dell'etica e della legalità. Lo stesso RPC, inoltre, accerta che siano erogati appositi corsi di formazione del personale relativamente ai principali contenuti normativi in materia di anticorruzione.

Nello specifico, sono previste diverse tipologie di formazione, erogate da personale qualificato, da organizzarsi periodicamente in aula o con altre soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione (ad esempio mediante modalità *e-learning*):

- generale (diretta all'analisi della normativa di riferimento ed alle tematiche dell'etica e della legalità) rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori;
- specifica (connessa al ruolo aziendale ricoperto) rivolta al personale operante nelle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- tecnica, attinente a tematiche tecniche specifiche, connesse a determinati incarichi o ruoli presenti nell'organizzazione di HICC (ad esempio al personale operante nel settore acquisti).

L'attività di formazione programmata per il 2024 è stata ri-pianificata entro il 31.03.2025 e sarà erogata in modalità *e-learning*, previa intesa con l'Organismo di Vigilanza, sotto la guida del RPC ed avrà ad oggetto:

- la struttura e le finalità del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- il Codice di Comportamento;
- la disamina dei reati contro la Pubblica Amministrazione;
- le disposizioni, le misure attuate e le procedure esistenti per la prevenzione della corruzione;
- le interazioni tra la disciplina della prevenzione della corruzione e la disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti *ex* D. Lgs. n. 231/2001;
- le modalità e i doveri di segnalazione degli illeciti e la disciplina di tutela del dipendente che segnala illeciti di cui è a conoscenza.

14. WHISTLEBLOWING

Premessa

Sulla Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stata recepita anche in Italia la Direttiva UE 2019/1937 in materia di whistleblowing con la pubblicazione del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", che introduce importanti novità, obblighi, adempimenti e sanzioni in caso di inottemperanza.

Tale norma ha quale scopo quello, da un lato, di mettere a conoscenza del potenziale segnalante i propri diritti, le corrette procedure, l'estensione e i limiti della sua tutela; dall'altro, per il soggetto ricevente, ed eventuali altri soggetti coinvolti nella gestione e trattazione della segnalazione, di conoscere il perimetro del proprio compito e le connesse responsabilità; non da ultimo, anche soggetti terzi eventualmente menzionati nella segnalazione possono avere conoscenza di quale possa essere la trattazione dei dati che li riguardano e di quale tipo di accesso sia possibile agli stessi dati.

La persona segnalante, nella disciplina dettata dal decreto legislativo n. 24/2023, è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La Legge 190/2012 (art. 1, co. 51) aveva introdotto una specifica tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza all'interno dell'ambiente di lavoro, di modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La successiva, Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "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", che modificava alcuni aspetti della normativa in ambito pubblico (art. 54-bis del D.lgs. 165/2001) ed estendeva la disciplina del whistleblowing al settore privato (art. 6 del D.lgs. 231/2001).

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, che recepisce in Italia la Direttiva UE 2019/1937 ha ampliato il novero degli enti del settore pubblico tenuti a predisporre ed attuare le misure di tutela per la persona che segnala e denuncia gli illeciti; ha ampliato notevolmente i soggetti cui è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione, oltre alle ulteriori novità meglio descritte successivamente.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di HICC, in qualità di dipendenti, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso HICC, collaboratori, liberi professionisti

e consulenti; volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Si può segnalare quando il rapporto giuridico è in corso; durante il periodo di prova; quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali); successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso).

La segnalazione deve tuttavia essere effettuata in buona fede nell'interesse dell'integrità della Società e non deve essere utilizzata per contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, per le quali occorre fare riferimento alle vigenti procedure della Società.

Illeciti oggetto di segnalazione

Gli illeciti oggetto di segnalazione devono riguardare comportamenti, atti od omissioni, commessi o tentati, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
- violazioni del Codice Etico, del CCNL o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- atti od omissioni suscettibili di arrecare:
 - un pregiudizio patrimoniale ad HICC o ai suoi dipendenti, ad enti pubblici, e agli utenti della società;
 - un pregiudizio all'immagine di HICC;
 - un danno alla salute o sicurezza di dipendenti o di terzi;
 - un danno all'ambiente.

Costituiscono oggetto di segnalazione le condotte ed i fatti illeciti di cui i soggetti sopra elencati siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione o di servizio ai sensi della normativa anticorruzione, che relative alla sfera degli "illeciti 231".

La persona segnalante beneficerà delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

Sono perseguitabili, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dello strumento del whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di

danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento.

Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti; in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del decreto n. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Il Gruppo Humanitas ha messo a disposizione per la segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti, collaboratori, amministratori, membri degli organi sociali, e terze parti (cd. whistleblower) i seguenti canali:

- una piattaforma informatica disponibile al link comunicato ai segnalanti
- un numero di telefono: +39 02-82242385

Attraverso tali canali, il segnalante può anche richiedere un incontro diretto all'Organismo di Vigilanza dell'Azienda e/o all'Ufficio Audit e Compliance del Gruppo, Gestori della segnalazione.

La segnalazione verrà ricevuta dall'Organismo di Vigilanza dell'Azienda e dall'Ufficio Audit e Compliance del Gruppo. Una volta effettuata la segnalazione, si aprirà un'indagine interna per accettare i fatti oggetto della segnalazione. Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e offrire il maggior numero di elementi al fine di permettere agli organi deputati di effettuare le verifiche necessarie.

Se la segnalazione riguarda un componente dell'Organismo di Vigilanza, questa può comunque essere effettuata, indicando espressamente all'interno della piattaforma di voler escludere l'OdV dal ricevimento della segnalazione. In questo caso essa sarà aperta e indagata solo dall'Ufficio Audit e Compliance del Gruppo, a garanzia della riservatezza e del corretto svolgimento di indagini interne.

Come funziona la piattaforma informatica

Una volta avviata la piattaforma informatica comparirà un modulo di segnalazione che prevede l'indicazione della tipologia di condotta illecita, di una serie di dati relativi al tempo e al luogo dei fatti, ai soggetti coinvolti, al livello di coinvolgimento e di conoscenza diretta o meno dei fatti da parte del/la segnalante, all'eventuale coinvolgimento di altri soggetti informati. È anche possibile caricare documenti in formato digitale (foto, file, screenshots, etc). Anche dopo l'invio della segnalazione, accedendo alla piattaforma si può continuare a dialogare in modo riservato con l'Azienda.

Il Gruppo Humanitas si impegna affinché coloro che hanno effettuato segnalazioni rilevanti, nella ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, non siano oggetto di alcun tipo di ritorsione. Sono, infatti, state previste specifiche misure a tutela del segnalante, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione. Tali garanzie consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le segnalazioni effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

Segnalazioni esterne (ANAC)

Nel caso ricorra una delle seguenti condizioni, conformemente a quanto previsto dall'art.6 del D.lgs. 24/2023, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

Nel caso il cui segnalante effettui una divulgazione pubblica al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa

il segnalante stesso non può essere perseguito conformemente a quanto previsto dall'art.6 del D.lgs. 24/2023.

15. CODICE DI COMPORTAMENTO

Aspetto essenziale per l'effettività del presente Piano è l'adozione e, ove già presente, l'allineamento con un Codice di Comportamento.

Humanitas Istituto Clinico Catenese ha adottato un Codice di Comportamento all'interno del quale sono esplicitati i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, a vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati.

Tali valori, in generale, esplicitano il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse di HICC, presenti aspetti non compatibili con la normativa vigente, con il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o, ancora, con le regole comportamentali e procedurali in essere all'interno di HICC.

16. SISTEMA DISCIPLINARE

Per il sistema disciplinare relativo ad eventuali violazioni dei protocolli e delle procedure previste nel presente Piano di prevenzione della corruzione e nel Programma per la trasparenza e l'integrità, si richiama interamente quanto previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 adottato da Humanitas Istituto Clinico Catanese S.p.A.

17. ATTIVITÀ DEL RPC: AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione trasmette su base annuale al Consiglio di Amministrazione di HICC una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano contenente:

- le segnalazioni e/o anomalie nel funzionamento del Piano, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo, i provvedimenti disciplinari e le sanzioni applicate da HICC nell'ambito delle attività a rischio;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- un'informativa sulle eventuali indagini condotte dagli organi inquirenti e/o procedimenti penali aperti nei confronti di HICC e/o verso suoi dipendenti, dirigenti o collaboratori.

È facoltà del RPC acquisire tutta la documentazione e le informazioni ritenute necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nello svolgimento della propria attività si doterà di un sistema per la rendicontazione e verbalizzazione dell'attività svolta, nonché per la sua conseguente archiviazione, essendo la tracciabilità dei controlli un punto cruciale ai fini dell'evidenza, da parte del RPC medesimo, di avere efficacemente attuato il Piano e di avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

Al RPC, per quanto di sua competenza, si estendono gli stessi ed autonomi poteri di iniziativa e controllo previsti per l'Organismo di Vigilanza all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il soggetto indicato come Responsabile della Prevenzione della Corruzione partecipa alle sedute dell'Organismo di Vigilanza e svolge i controlli e le attività di sua competenza, di concerto con detto organo di controllo, ferme restando le sue esclusive responsabilità in materia di prevenzione della corruzione.

L'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Collegio Sindacale devono tra loro coordinarsi, trasmettendosi reciprocamente i verbali delle attività svolte e favorendo ogni momento d'incontro utile allo scambio delle informazioni acquisite.

A tal fine, il RPC riceve regolarmente flussi informativi di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e identifica ulteriori specifici flussi informativi adatti a monitorare in maniera efficace i fenomeni di corruzione oggetto del Piano che dovranno pervenirgli, nei modi e termini dallo stesso stabiliti, dai responsabili delle aree di HICC esposte a rischi corruttivi.