

I DIPENDENTI AL CENTRO DEL VALORE PUBBLICO

PRESENTAZIONE DEI RISULTATI
DELLA RILEVAZIONE 2024
SVOLTA NEGLI ENTI SANITARI
PUBBLICI DEL FORUM PER
L'INTEGRITÀ IN SANITÀ

RESEARCH
ACTION



**Forum per
l'Integrità in Sanità**

RE-ACT – RESEARCH AND ACTION è un centro di ricerca in criminologia iscritto all’Anagrafe Nazionale delle Ricerche del Ministero dell’Università e della Ricerca che si dedica allo studio dei fattori di rischio criminali e delle soluzioni per mitigarli, applicando le conoscenze della ricerca attraverso assistenza tecnica e formazione.
re-act.it

RE-ACT è partner e promotore del Forum per l’integrità in Sanità, assieme a Transparency International Italia.
integritasanita.it

 **Forum per
l’Integrità in Sanità**



Il report **I DIPENDENTI AL CENTRO DEL VALORE PUBBLICO** è stato prodotto nell’ambito del Forum per l’integrità in Sanità di RE-ACT e Transparency International Italia.

A cura di Nicola Capello, Lorenzo Segato, Davide Del Monte, Erica Soana

Gennaio 2025

INDICE

Premessa	4
Introduzione	5
1. Percezione del fenomeno	6
1.1 Vittimizzazione	6
1.2 Diffusione	8
1.3 Cause dei diversi livelli di percezione	10
2. Esperienza della corruzione	11
2.1 Esperienza	11
2.2 Reazione	13
2.3 Motivi della mancata reazione	15
3. Conoscenza della strategia	16
3.1 Definizione del fenomeno	16
3.2 Formazione sulle misure	18
3.3 Conoscenza delle misure	19
3.4 Contenuti del codice	20
4. Efficacia della strategia	22
Raccomandazioni	23
Il Forum per l'integrità in Sanità	24



PREMESSA

Gli enti pubblici sono chiamati a realizzare valore pubblico, inteso come il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio (PNA ANAC 2022).

Per fare ciò, gli enti pubblici sono impegnati ad integrare strategie, piani ed azioni, rielaborandole all'interno di un unico documento: il Piano Integrato delle Attività ed Organizzazione (PIAO).

Il PIAO, che inizialmente è parso solo come un ulteriore mero adempimento (layer of bureaucracy), consiste invece in una grande sfida collegata alla corretta gestione dei fondi PNRR. In questo contesto, il tema dell'integrità costituisce un asset trasversale a tutti i processi dell'ente ed è strategico alla realizzazione dello stesso valore pubblico. Ed, in un ugual modo, la corruzione e la cattiva amministrazione rappresentano degli ostacoli.

Fare integrità è quindi una sfida di valore pubblico. Questa richiede competenze diffuse, un adeguato sistema di compiti e responsabilità, trasparenza della attività, soluzioni organizzative idonee e mirate a proteggere il servizio pubblico. Ciò risulta ancora più significativo nel settore sanitario (SSN), che è chiamato alla tutela del bene più importante: la salute delle persone.

Al centro di questa sfida vi è il singolo dipendente: ingranaggio essenziale di un meccanismo complesso e mirato al valore pubblico, che può riuscire nella sua missione solo a condizione che le persone che lo realizzano, agiscano in maniera corretta ed integra.

Per questa ragione, l'analisi svolta pone l'attenzione su ciò che i dipendenti del settore sanitario pubblico pensano e conoscono in tema di sistemi di integrità e comportamenti illeciti; e mira a rielaborare i dati raccolti per supportare gli enti nell'elaborazione di PIAO utili e ben fatti.

La ricerca rientra tra le azioni condotte all'interno del Forum per l'integrità in Sanità, progetto coordinato da RE-ACT e da Transparency Italia che si pone come obiettivo quello di promuovere in maniera attiva l'integrità, la responsabilità, l'etica e la trasparenza all'interno del Sistema Sanitario Nazionale.



INTRODUZIONE

Il presente documento presenta in forma aggregata le informazioni raccolte dal centro di ricerca RE-ACT nel 2024 tra oltre 4.500 dipendenti pubblici del Settore Sanitario, appartenenti ad alcuni enti membri del Forum per l'integrità in Sanità.

Il contenuto del report è frutto dell'analisi delle informazioni che i dipendenti sanitari hanno fornito, rispondendo ad un set di domande appositamente costruito su vari temi: la percezione e l'esperienza del fenomeno corruttivo; la conoscenza di alcune misure generali di prevenzione recentemente introdotte o aggiornate e la valutazione della loro efficacia per proteggere l'ente da possibili comportamenti illeciti.

Ciascun dipendente ha partecipato alla rilevazione in forma anonima e i dati sono stati analizzati in maniera aggregata. L'alto numero di partecipanti all'iniziativa è stato raggiunto grazie al lavoro dei Responsabili anticorruzione coinvolti, in collaborazione con le rispettive Direzioni strategiche che hanno richiamato l'attenzione dei propri dipendenti verso l'iniziativa.

Il documento è diretto agli enti membri del Forum per l'integrità in Sanità ed è a disposizione di tutti gli enti del settore sanitario.



1. PERCEZIONE DEL FENOMENO

La corruzione è un fenomeno sommerso di cui non è possibile conoscere precisamente la dimensione e l'impatto. Tuttavia, ci sono alcuni indicatori che possono aiutare a comprendere meglio il fenomeno come, ad esempio, la percezione che le persone hanno di questo in un dato contesto.

La percezione non rappresenta la realtà, ma spiega una sensazione ed un sentimento che possono condizionare i comportamenti reali delle persone. Infatti, a fronte di alti livelli di corruzione percepita, possono scaturire comportamenti diversi: come un'iper attenzione e prudenza rispetto all'attività propria e dei propri colleghi; o, diversamente, una tendenza ad aderire a quelli che si ritengono comportamenti illeciti diffusi.

1.1 VITTIMIZZAZIONE

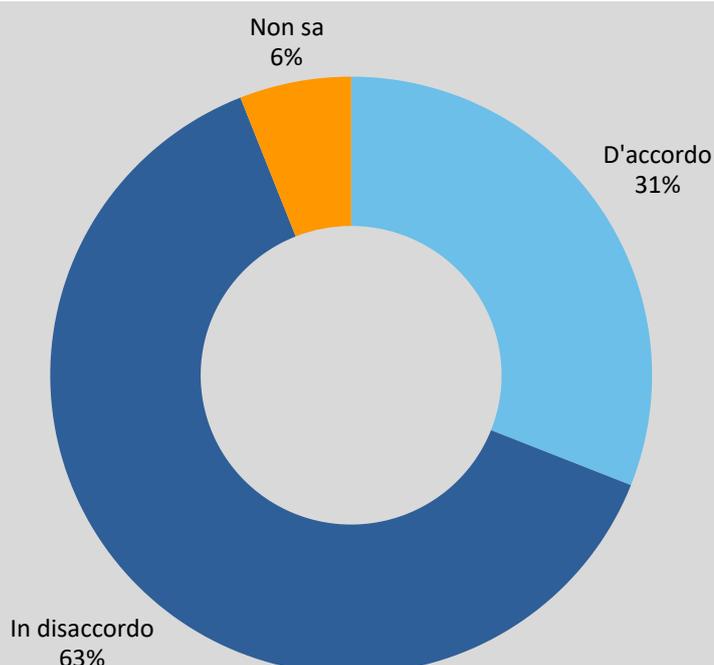
La corruzione è un fenomeno senza vittime dirette.

I comportamenti corruttivi, infatti, impattano direttamente sulle risorse pubbliche e spesso i cittadini vivono a distanza il fenomeno, senza comprendere realmente le sue conseguenze sulla propria vita quotidiana.

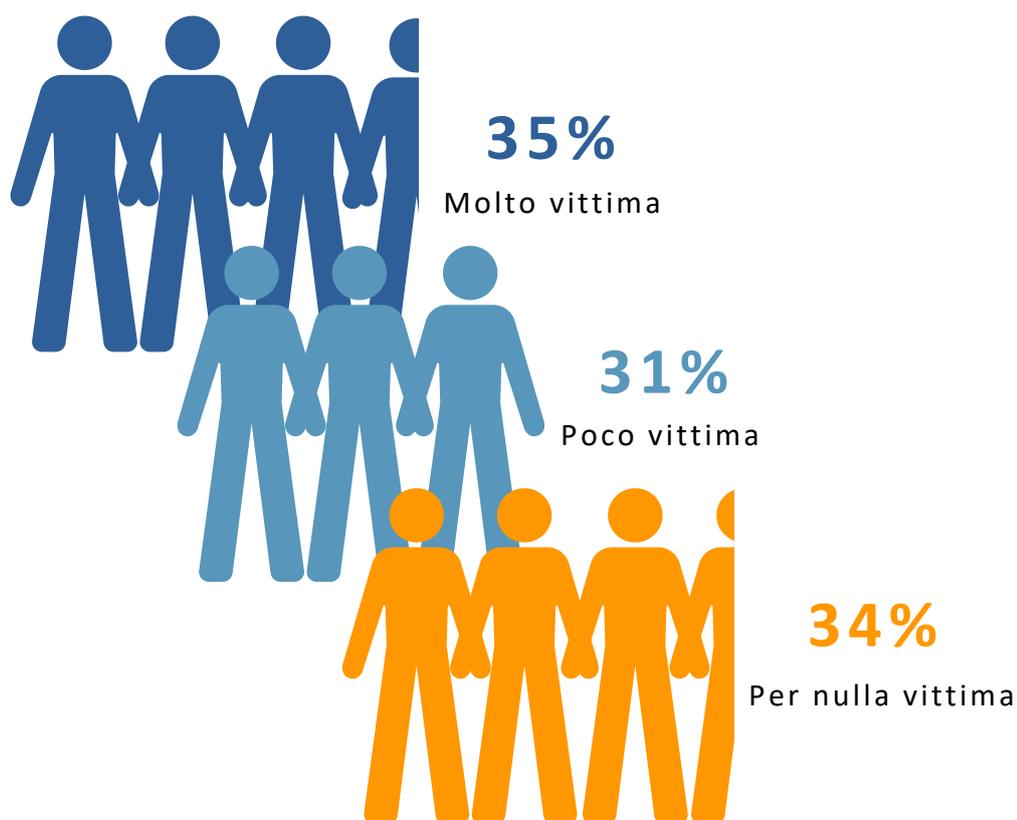
Secondo l'Eurobarometro - Citizens' attitudes towards corruption in the EU 2024, meno di un cittadino italiano su tre si percepisce vittima della corruzione. Percentuale in calo rispetto all'anno precedente.



Domanda EUROBAROMETRO
Mi dica se Lei è d'accordo o in disaccordo con l'affermazione: è personalmente colpito/a dalla corruzione nella vita quotidiana?



E i dipendenti del SSN si sentono vittime della corruzione?



Più di un dipendente su tre del SSN si sente danneggiato come cittadino. Il livello di vittimizzazione è quindi superiore al dato raccolto dall'Eurobarometro. Tale divario potrebbe derivare dal fatto che i rispondenti, in questo caso, fanno parte della Pubblica Amministrazione e, di conseguenza, possiedono una consapevolezza più fondata, rispetto al cittadino comune, della portata e dell'impatto di un abuso di potere all'interno dell'ente nonché delle sue ricadute sul servizio pubblico.

Si evidenzia che una fetta praticamente identica di dipendenti dichiara di non sentirsi vittima della corruzione. Questo aspetto è particolarmente significativo se considerato in relazione alla possibile reazione che potrebbe avere un dipendente di fronte a un comportamento illecito. Percepirsi come parte lesa può rappresentare una leva determinante nella scelta di denunciare o segnalare un comportamento illecito riscontrato nel contesto lavorativo. Al contrario, non avvertire un impatto diretto del fenomeno sulla propria vita potrebbe attenuare il senso di indignazione e, di conseguenza, ridurre la propensione a intraprendere azioni di denuncia o segnalazione.

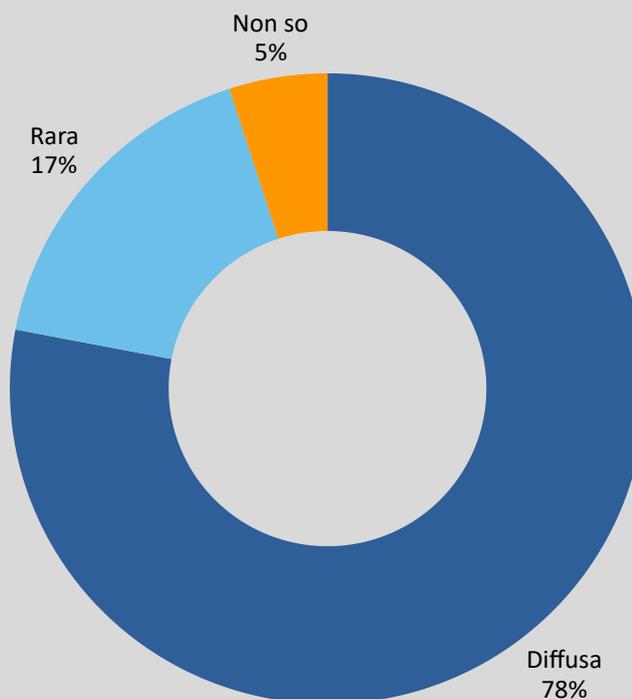


1.2 DIFFUSIONE

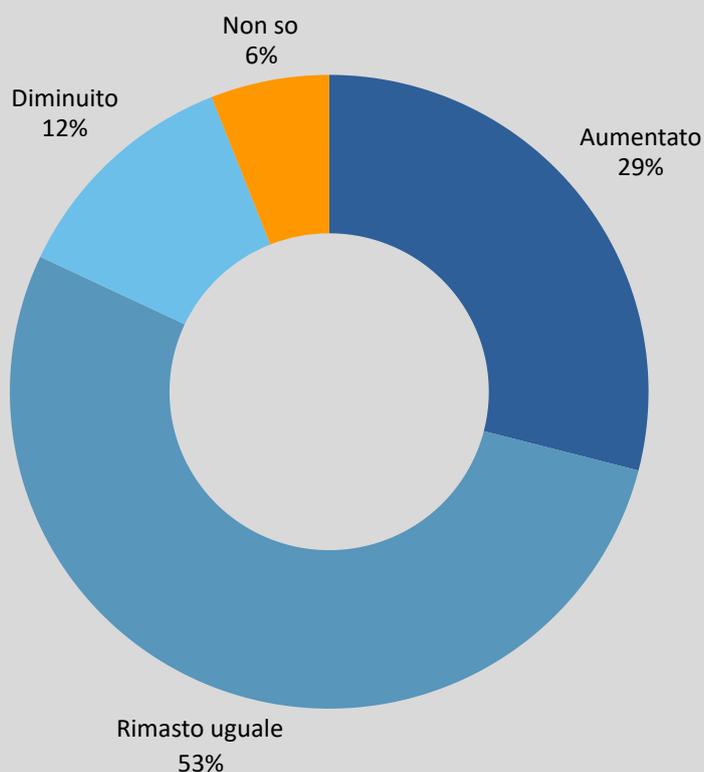
Secondo i dati riportati nell'Eurobarometro 2024, il 78% dei cittadini italiani ritiene di vivere in un Paese in cui la corruzione è diffusa e il 29% pensa che sia inoltre aumentata negli ultimi 3 anni. Complessivamente, quasi la totalità dei cittadini esclude che il fenomeno stia diminuendo.



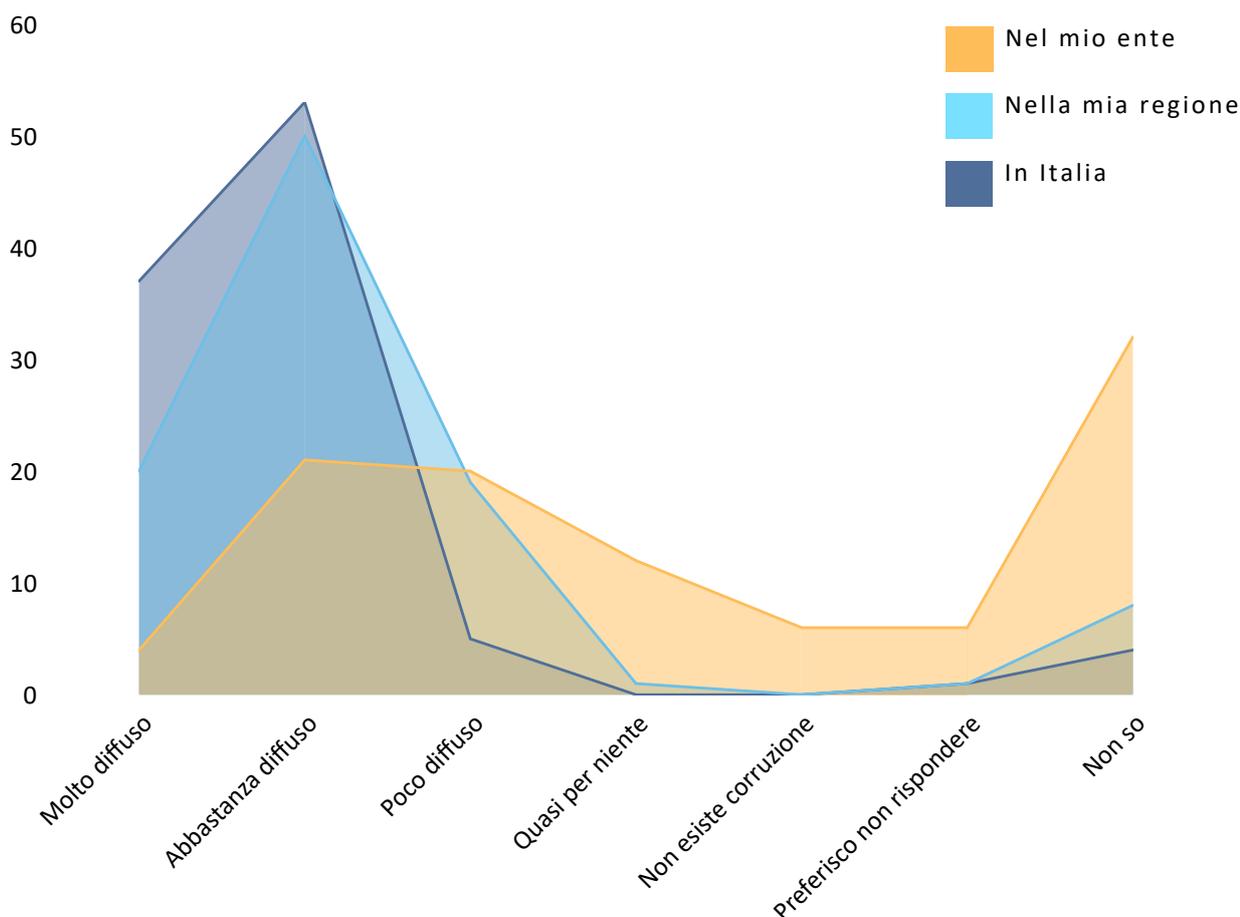
Domanda EUROBAROMETRO
Quanto pensa sia diffuso il
problema della corruzione in
Italia?



Domanda EUROBAROMETRO
Direbbe che il livello della
corruzione in Italia negli ultimi tre
anni è...?



E i dipendenti del SSN quanto ritengono diffuso il fenomeno?



I dipendenti del SSN pensano che la corruzione sia particolarmente diffusa all'esterno dei propri enti:

- complessivamente il 90% dei rispondenti ritiene che in Italia il fenomeno sia presente in maniera rilevante, evidenziando una percezione più grave di quella raccolta dall'Eurobarometro.
- la percentuale dei dipendenti che considera il fenomeno diffuso nel territorio regionale si assesta al 70%.
- il dato cala al 25% quando si interroga la corruzione percepita all'interno degli enti.

Questo dato, seppur attesti che la corruzione sia ritenuta più diffusa all'esterno degli enti piuttosto che al loro interno, ci consegna una fotografia secondo cui un dipendente su quattro pensa di lavorare in un ambiente in cui sia presente il fenomeno in maniera rilevante. Questi dati confermano la forbice - già emersa nelle precedenti rilevazioni di RE-ACT - tra l'elevata percezione della corruzione a livello nazionale e regionale e quella più contenuta (sebbene comunque significativa) all'interno degli enti. Le cause di questa differenza sono approfondite nel paragrafo successivo.



1.3. CAUSE DEI DIVERSI LIVELLI DI PERCEZIONE

Per quali cause esiste questo divario, secondo i dipendenti?

1°

Perché si ricevono più notizie di corruzione da tutta Italia rispetto alle notizie legate al proprio ente

2°

Perché la percezione a livello nazionale è più influenzata da stereotipi rispetto alla percezione sul proprio ente

3°

Perché i livelli di corruzione sono effettivamente diversi

4°

Perché c'è più cautela nel dichiarare che c'è corruzione nel proprio ente

5°

Perché c'è più paura nel dichiarare che c'è corruzione nel proprio ente

Il divario di percezione tra il livello nazionale, regionale e locale è determinato principalmente da un'asimmetria informativa: attraverso i mezzi di informazione tradizionali e i social network, i dipendenti (al pari di tutti i cittadini) vengono costantemente esposti a notizie che riportano quasi quotidianamente episodi di presunta, o accertata, corruzione che coinvolgono enti pubblici di ogni parte del Paese, piuttosto che il proprio ente. Questo costante flusso di informazioni, unito alla diffusione di luoghi comuni e stereotipi sulla Pubblica Amministrazione, alimenta un immaginario collettivo negativo.

Inoltre, secondo i dipendenti, ulteriori cause sono rappresentate sia dalla realtà dei fatti - per cui nel proprio ente realmente c'è meno corruzione rispetto agli altri - sia dalla prudenza nel far emergere eventuali fenomeni corruttivi che possano ledere l'immagine dell'istituzione di appartenenza.

Infine, in maniera più marginale, la ragione di una percezione dichiarata meno grave nell'ente è ricondotta alla paura di eventuali ritorsioni.

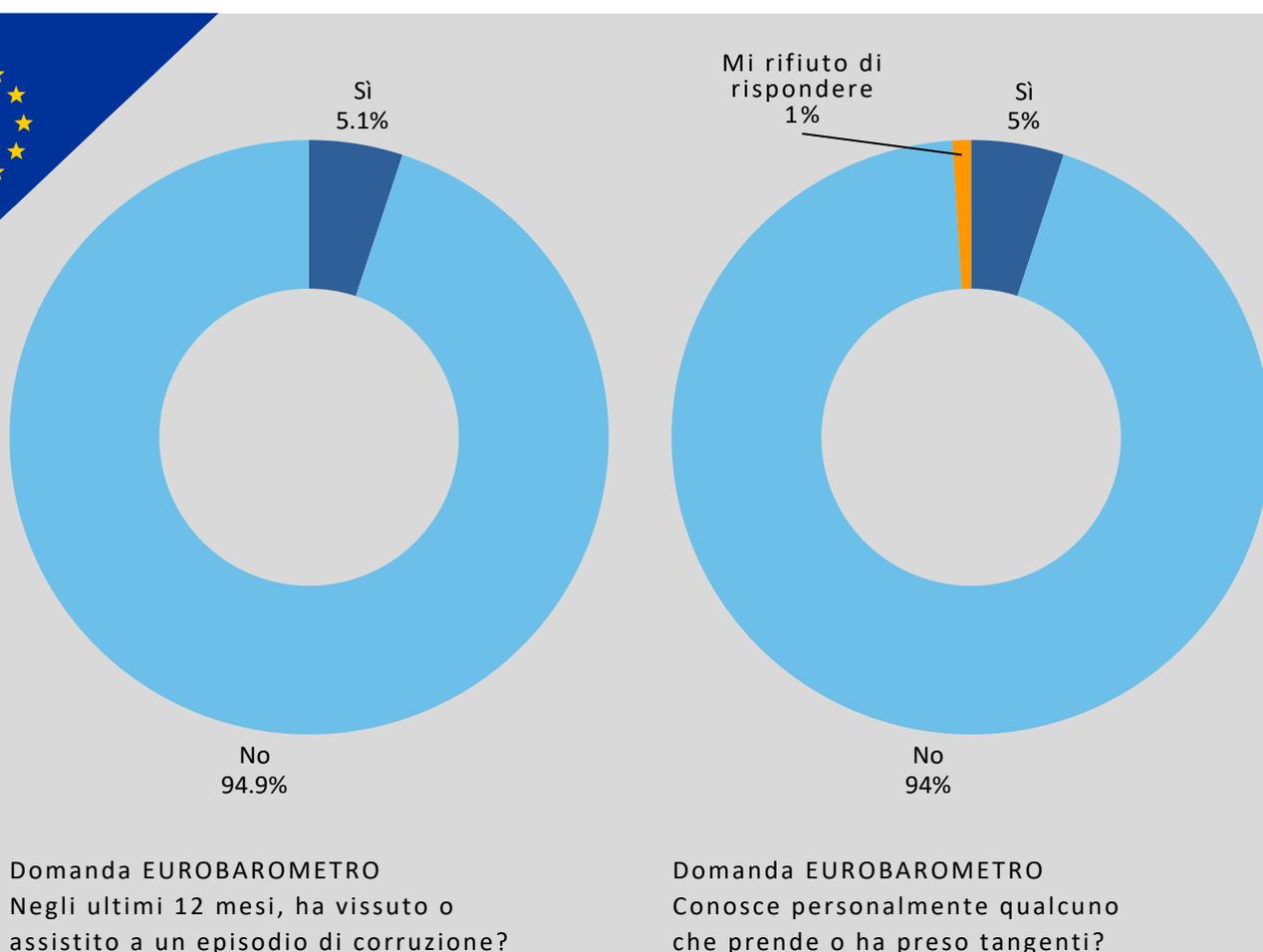


2. ESPERIENZA DELLA CORRUZIONE

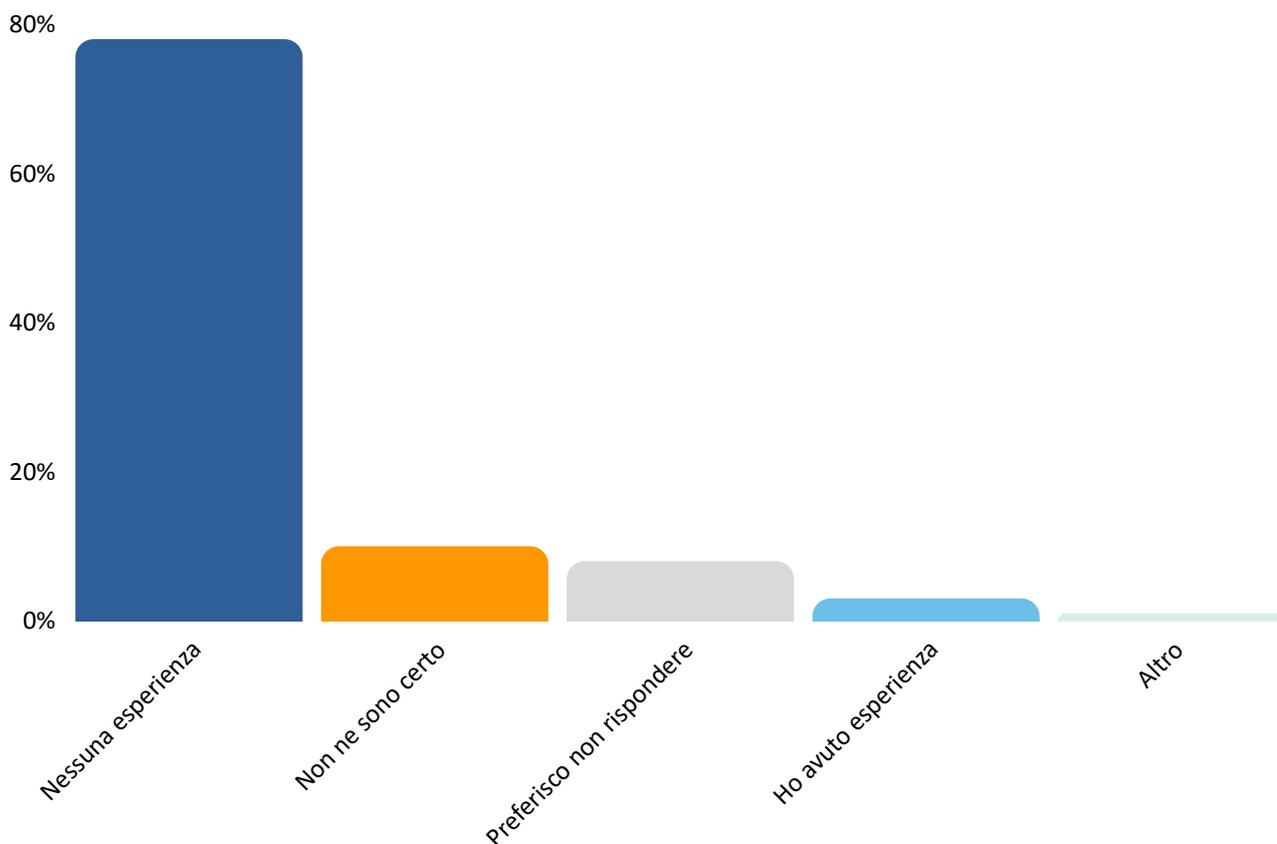
2.1 ESPERIENZA

Un ulteriore indicatore che può aiutare a misurare il fenomeno è rappresentato dall'esperienza: il vissuto diretto che le persone hanno del fenomeno, come vittime o testimoni.

Secondo i dati riportati nell'Eurobarometro 2024, il 5% dei cittadini italiani dichiara di aver avuto un'esperienza diretta o di essere stato testimone di episodi di corruzione. La stessa percentuale dichiara di conoscere personalmente qualcuno che ha accettato o ha ricevuto una tangente.



I dipendenti del SSN sono stati coinvolti o hanno assistito a un episodio di corruzione?



La maggior parte dei dipendenti coinvolti nella rilevazione dichiara di non avere avuto nessuna esperienza diretta col fenomeno corruttivo, in linea con quanto rilevato dall'Eurobarometro.

Il quadro che ne consegue può essere considerato positivo: in tanti dipendenti non hanno visto la corruzione che appare quindi poco diffusa nel settore sanitario.

Tuttavia, l'analisi complessiva di questi dati richiede di soffermarsi su alcuni aspetti significativi: un numero non trascurabile di dipendenti dichiara di non essere sicuro se l'episodio in questione costituisca o meno un caso di corruzione. Inoltre, una percentuale quasi equivalente preferisce non esprimersi, lasciando un'incertezza nella valutazione della propria esperienza.

Inoltre, seppur percentualmente il numero di dipendenti che riporta di aver avuto un'esperienza diretta con la corruzione sia minoritario, nella realtà del servizio sanitario ogni episodio di corruzione, anche se isolato, rappresenta una grave minaccia al sistema sanitario e al raggiungimento del valore pubblico.



2.2 REAZIONE

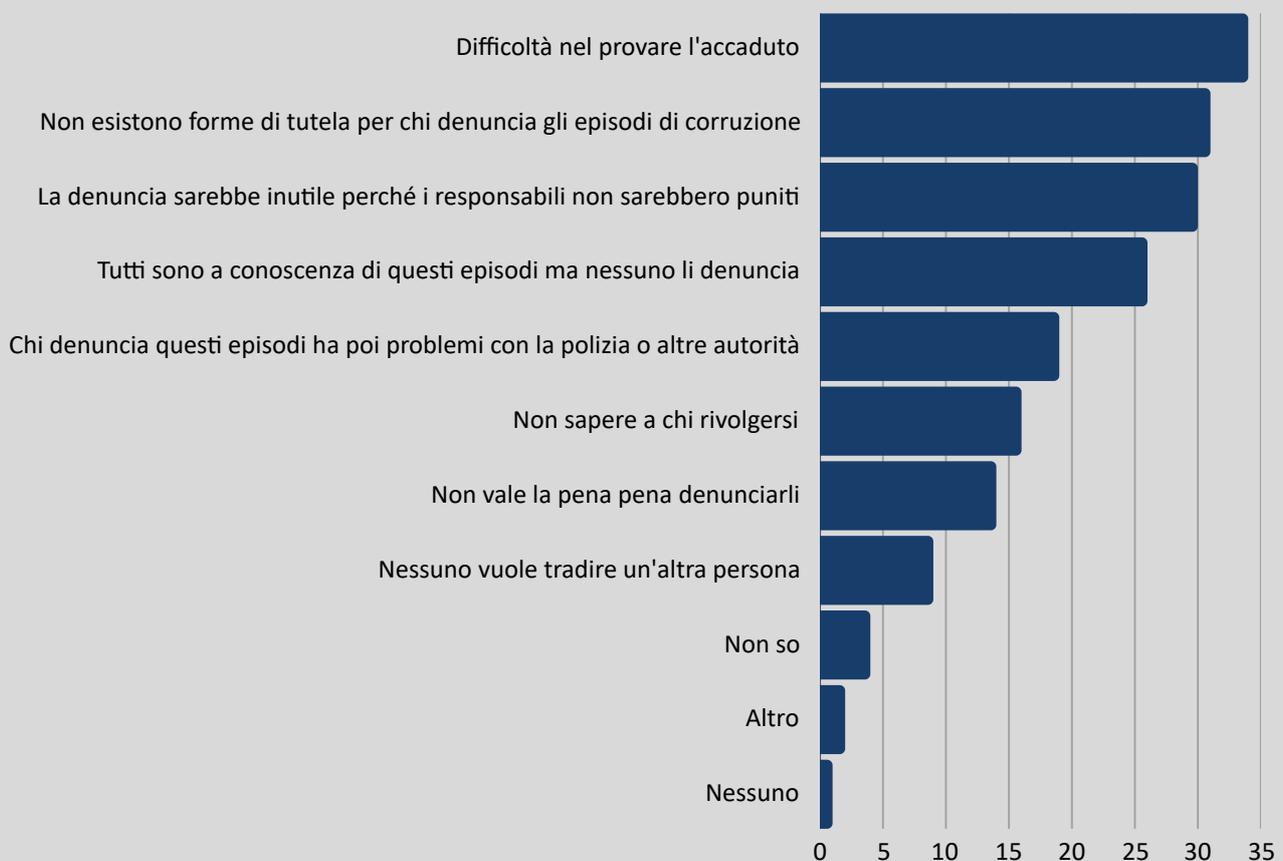
Secondo la normativa vigente, di fronte ad un comportamento illecito il dipendente pubblico ha il dovere di denunciare alle autorità ciò di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni. Tuttavia, a volte questo obbligo non viene rispettato.

I risultati dell'Eurobarometro offrono una panoramica delle diverse ragioni che possono scoraggiare una persona dal denunciare un episodio di corruzione. Tra queste spiccano la difficoltà di provare i fatti, l'assenza di tutele per chi si espone, la rassegnazione rispetto all'inutilità della denuncia in quanto vi è la convinzione che i responsabili rimarranno impuniti.

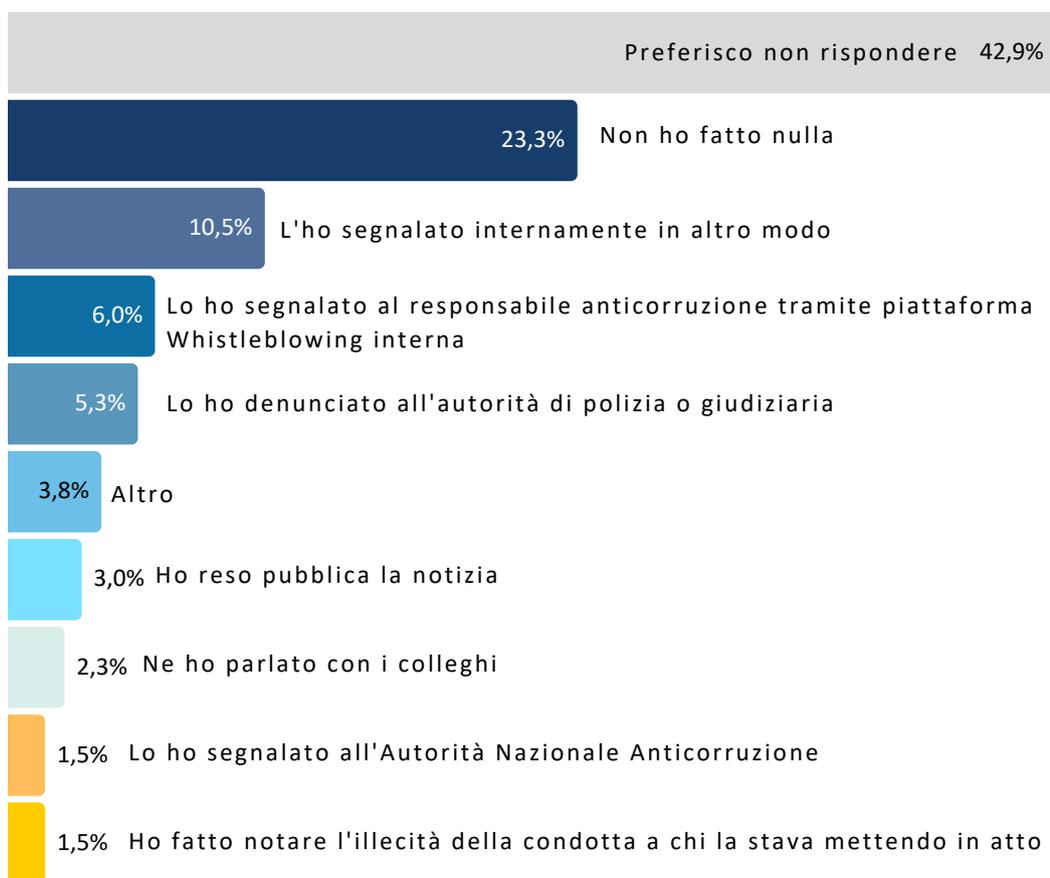


Domanda EUROBAROMETRO

La prego di indicarmi quali sono motivi più importanti per cui, secondo lei, una persona potrebbe decidere di non denunciare un episodio di corruzione.



I dipendenti del SSN come hanno reagito di fronte da un fatto corruttivo?



La maggioranza dei dipendenti che ha riferito di aver avuto un'esperienza diretta con la corruzione preferisce non descrivere qual è stata la propria reazione.

Al contrario, tra coloro che hanno indicato di aver avuto esperienza diretta o conoscenza di un episodio di corruzione, oltre uno su quattro ha scelto di non agire, lasciando il fatto nell'ombra e, di conseguenza, impunito.

Tuttavia, questo dato negativo è compensato dal numero significativo di dipendenti che hanno deciso di far emergere l'evento, utilizzando i diversi canali disponibili: dalla piattaforma interna dell'ente a quella predisposta dall'ANAC, fino alla denuncia alle autorità competenti o alla diffusione pubblica della notizia.

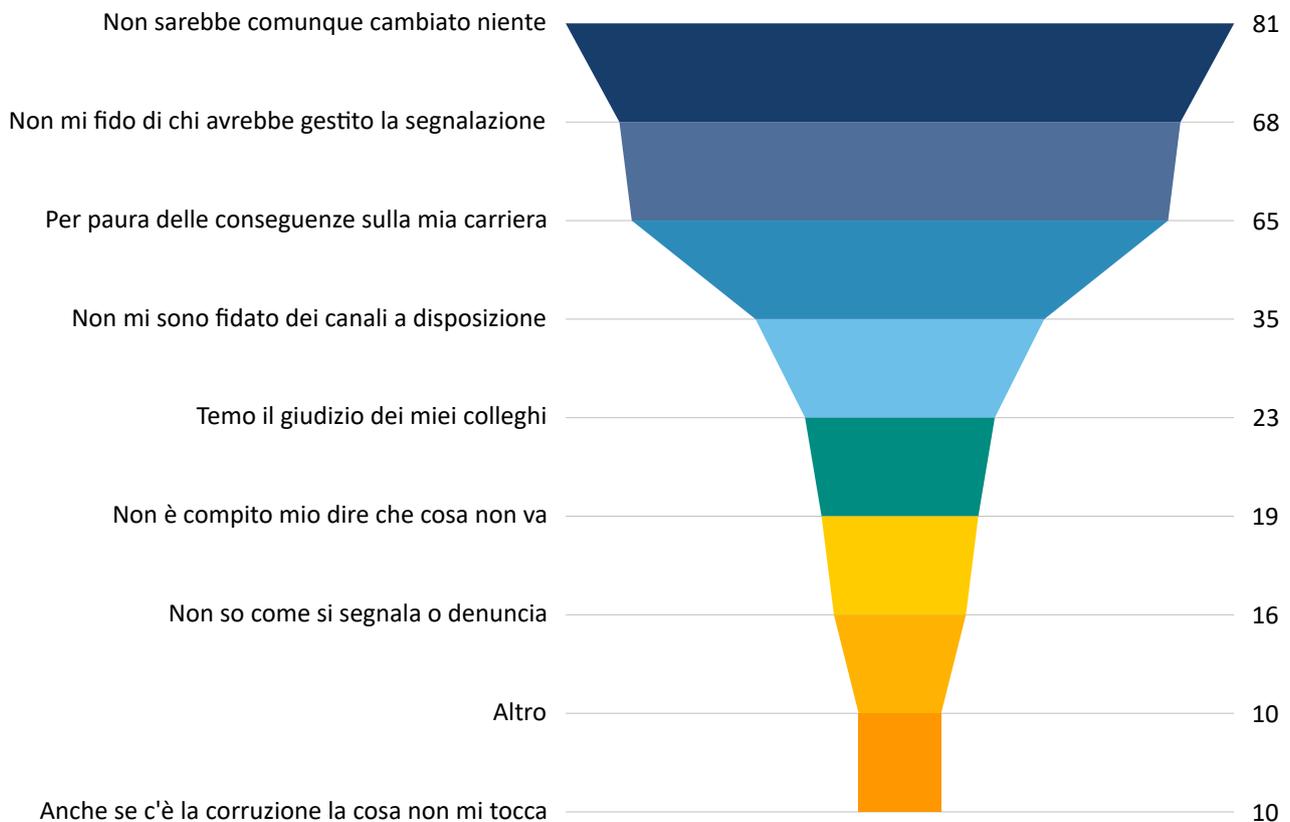
Inoltre, una rilevante percentuale di dipendenti ha reso noto il fatto all'interno dell'ente, comunicandolo direttamente al superiore gerarchico, alla direzione strategica o parlandone con i propri colleghi. Ciò a dimostrazione di un alto livello di fiducia nel contesto interno all'ente.

Il dato ci consegna un quadro complessivo positivo secondo cui la maggior parte dei dipendenti che si sono espressi dichiara di aver fatto emergere il comportamento illecito.



2.3 MOTIVI DELLA MANCATA REAZIONE

Quali sono le ragioni che hanno spinto i dipendenti a non reagire?



Le ragioni che hanno portato i dipendenti a non reagire di fronte a un episodio di corruzione sono riconducibili innanzitutto alla rassegnazione e alla sfiducia nell'istituzione di cui fanno parte: secondo i dipendenti, infatti, non sarebbe comunque cambiato niente se avessero agito. Inoltre, si evidenzia una generale diffidenza sia su chi gestirebbe la segnalazione sia verso il canale messo a disposizione.

In secondo luogo, viene dichiarata la paura delle conseguenze sulla propria vita lavorativa: nonostante la recente normativa abbia rafforzato le tutele di chi fa emergere un fatto illecito rimane il timore di eventuali conseguenze sul luogo di lavoro. Far emergere un fatto illecito richiede responsabilità, attenzione, ma anche coraggio.

Una delle conseguenze più temute è il giudizio negativo dei colleghi. Questo timore si collega a un aspetto culturale radicato nella convinzione, purtroppo errata, che chi si assume la responsabilità di segnalare, denunciare o rendere pubblico un illecito all'interno dell'ente venga etichettato come un "delatore". Da tale convinzione ne consegue il timore di essere isolati e non ricevere il supporto da parte dei colleghi.



3. CONOSCENZA DELLA STRATEGIA

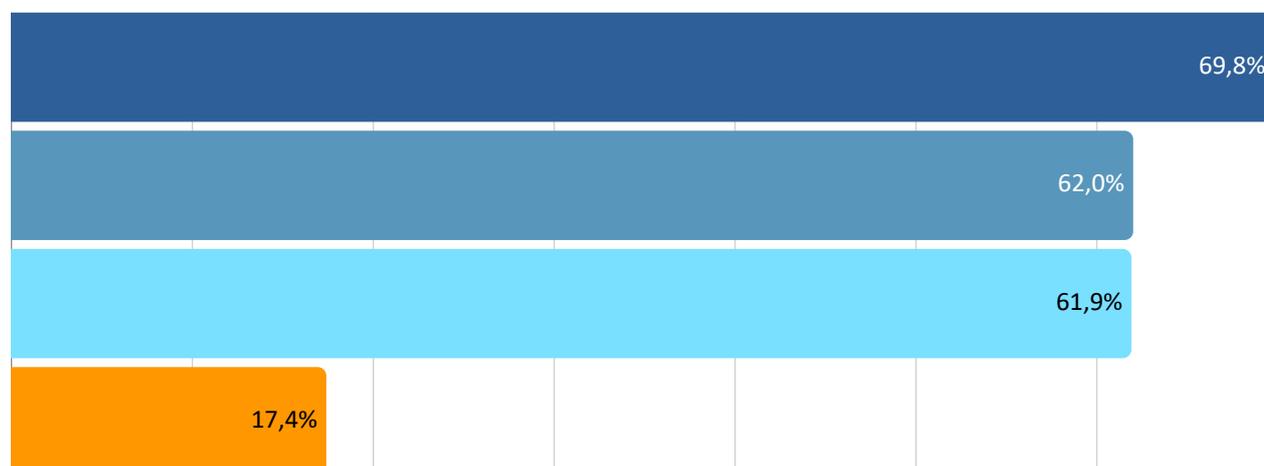
3.1 DEFINIZIONE DEL FENOMENO

La costruzione di una strategia di prevenzione richiede, prima di tutto, una chiara definizione del fenomeno che si intende contrastare. Delineare con precisione l'ambito oggettivo della strategia permette a chi è incaricato di elaborarla e attuarla di comprenderne esattamente lo scopo. Questo principio vale per qualsiasi strategia di prevenzione, e l'anticorruzione non fa eccezione.

La legge n. 190/12 e le linee guida emesse dall'Autorità Nazionale Anticorruzione non richiedono specificamente che la sezione Anticorruzione & Trasparenza del PIAO contenga una definizione del fenomeno corruttivo: il risultato è che, spesso, i PIAO degli enti non riportano una definizione di corruzione. Da questo sorge il dubbio se i dipendenti, chiamati a realizzare la strategia, abbiano una comprensione chiara di quali comportamenti rientrino nel concetto di corruzione e quali, invece, ne siano esclusi.

Quali sono, quindi, i comportamenti che i dipendenti del SSN riconducono al concetto di "corruzione"?

- | | |
|---|---|
|  Infrangere intenzionalmente una norma con la complicità di terzi per ottenere un indebito vantaggio di qualsiasi tipo. |  Infrangere intenzionalmente una norma per ottenere in maniera illecita un indebito vantaggio di qualsiasi tipo. |
|  Forzare consapevolmente una regola o una linea guida, oppure approfittare della mancanza di una regola o linea guida per ottenere in maniera illegittima un indebito vantaggio di qualsiasi tipo. |  Infrangere inavvertitamente una regola o una linea guida e ottenere un indebito vantaggio di qualsiasi tipo. |



I dipendenti considerano corruttive tutte quelle condotte che si caratterizzano per la violazione di una regola, finalizzata ad un vantaggio privato, che il dipendente può compiere da solo o con la complicità di un terzo: quindi ad esempio, l'accordo illecito finalizzato a favorire un particolare paziente o fornitore, la sottrazione di materiale, la mancata dichiarazione di una situazione di conflitto di interessi, ecc...

Allo stesso tempo, i dipendenti pongono l'attenzione anche verso quelle condotte che non costituiscono una vera e propria violazione di una norma, ma che diversamente coincidono con la forzatura del significato di una regola o il vantaggio che si acquisisce proprio grazie alla mancanza di una norma.

Queste condotte si caratterizzano per la volontarietà di chi le perpetra (dolo) che è l'elemento soggettivo imprescindibile perché una condotta possa essere considerata corruttiva.

Minoritaria è la convinzione che la corruzione coincida anche con comportamenti che per errore, negligenza, imprudenza, imperizia comportino la violazione di una norma e permettano a un particolare dipendente di acquisire un vantaggio personale. Agire in maniera errata, da parte del singolo dipendente, è sicuramente un problema per l'ente, ma non rientra nell'ambito della corruzione.

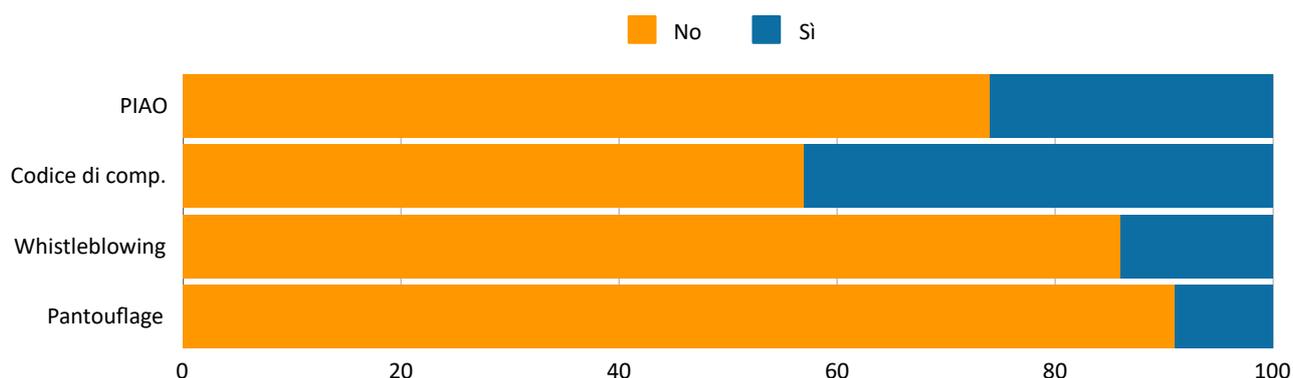


3.2 FORMAZIONE SULLE MISURE

Gli enti sanitari devono implementare un ampio ventaglio di misure organizzative generali finalizzate a prevenire la corruzione, aumentare la trasparenza e sensibilizzare il personale. Negli ultimi anni alcune di queste misure sono state aggiornate: il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, il whistleblowing, il divieto di pantouflage. Le citate misure di prevenzione devono essere pianificate e integrate nel PIAO, oltre a essere adeguatamente comunicate ai dipendenti, che sono chiamati a metterle in pratica.

La legge anticorruzione n. 190/12 e il recente aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti pubblici sanciscono e ribadiscono l'obbligo per tutti gli enti di formare tutti i dipendenti sui temi dell'etica, dell'integrità e sulla strategia anticorruzione: la conoscenza delle misure da parte dei dipendenti è imprescindibile per garantire l'applicazione e l'efficacia della strategia.

I dipendenti sono stati coinvolti in percorsi formativi sulle citate misure?



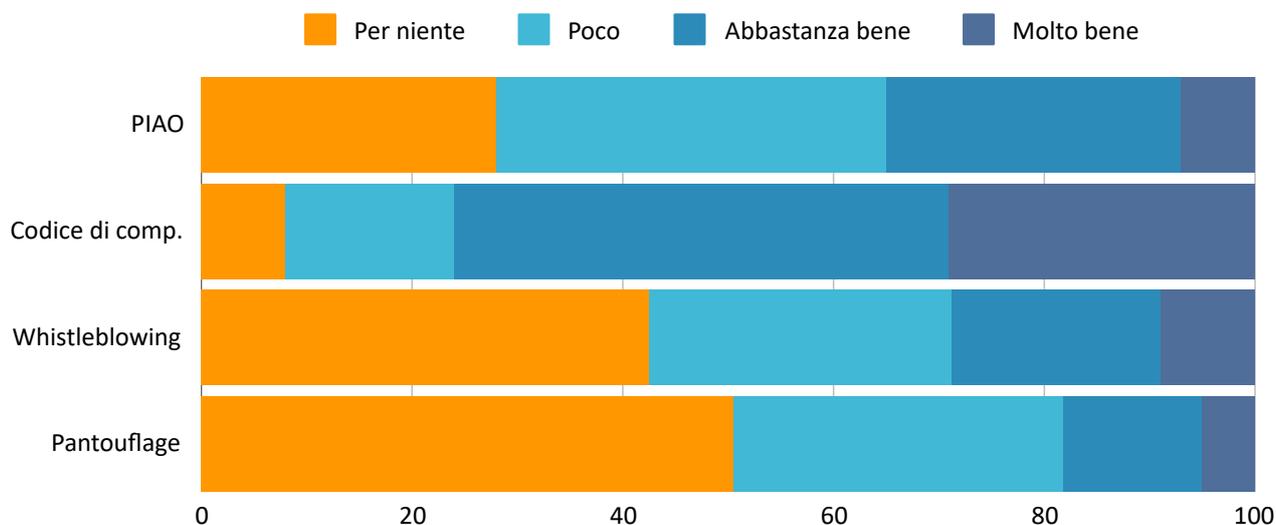
I dati raccolti dimostrano che i dipendenti non sono stati sufficientemente coinvolti in percorsi formativi in materia di misure di prevenzione: meno della metà dei dipendenti ha partecipato a formazioni sul codice di comportamento; poco più di uno su quattro ha ricevuto formazione sul PIAO; pochi dipendenti hanno fatto formazione in tema di whistleblowing e pantouflage.

La carenza di formazione su queste tematiche, oltre a far risultare gli enti inadempienti rispetto agli obblighi normativi vigenti, limita sensibilmente la conoscenza di questi strumenti da parte dei dipendenti e quindi la loro efficacia. A ciò si aggiunge che la predisposizione di queste misure richiede uno sforzo organizzativo importante da parte degli enti: impegno che quindi rischia di essere vanificato se queste poi non sono diffuse e conosciute.



3.3 CONOSCENZA DELLE MISURE

Ma i dipendenti conoscono queste misure?



Il codice di comportamento è lo strumento più conosciuto dai dipendenti. La ragione di ciò si può trovare - oltre che nella maggiore formazione svolta - nell'interesse che i dipendenti hanno verso il contenuto del documento che descrive i divieti imposti nell'ente e fornisce indicazioni utili per guidare correttamente gli adempimenti quotidiani. Inoltre, il codice, di solito, è un documento breve, quindi facilmente fruibile.

La misura meno conosciuta è il divieto di pantouflage: ciò può derivare dalla maggiore attenzione che, sino ad oggi, gli enti hanno dedicato ad altre misure rispetto a questa. Tuttavia, la recente pubblicazione di apposite linee guida da part dell'ANAC, fan sperare in un maggiore riguardo verso questo tema per il futuro.

Livelli critici di conoscenza riguardano anche lo strumento del whistleblowing: questo dato è particolarmente rilevante poiché una scarsa e poco diffusa conoscenza dello strumento impedisce all'ente di contare su dipendenti più consapevoli e pronti a far emergere eventuali comportamenti illeciti riscontrati durante la propria attività pubblica.

Infine, i dipendenti dichiarano di conoscere poco il PIAO: ignorare il documento nel quale l'ente programma e presenta le azioni e gli obiettivi mirati a una corretta gestione dei fondi PNRR, mina l'efficacia delle misure di prevenzione in esso descritto e pregiudica l'efficace attuazione delle linee strategiche dell'ente.

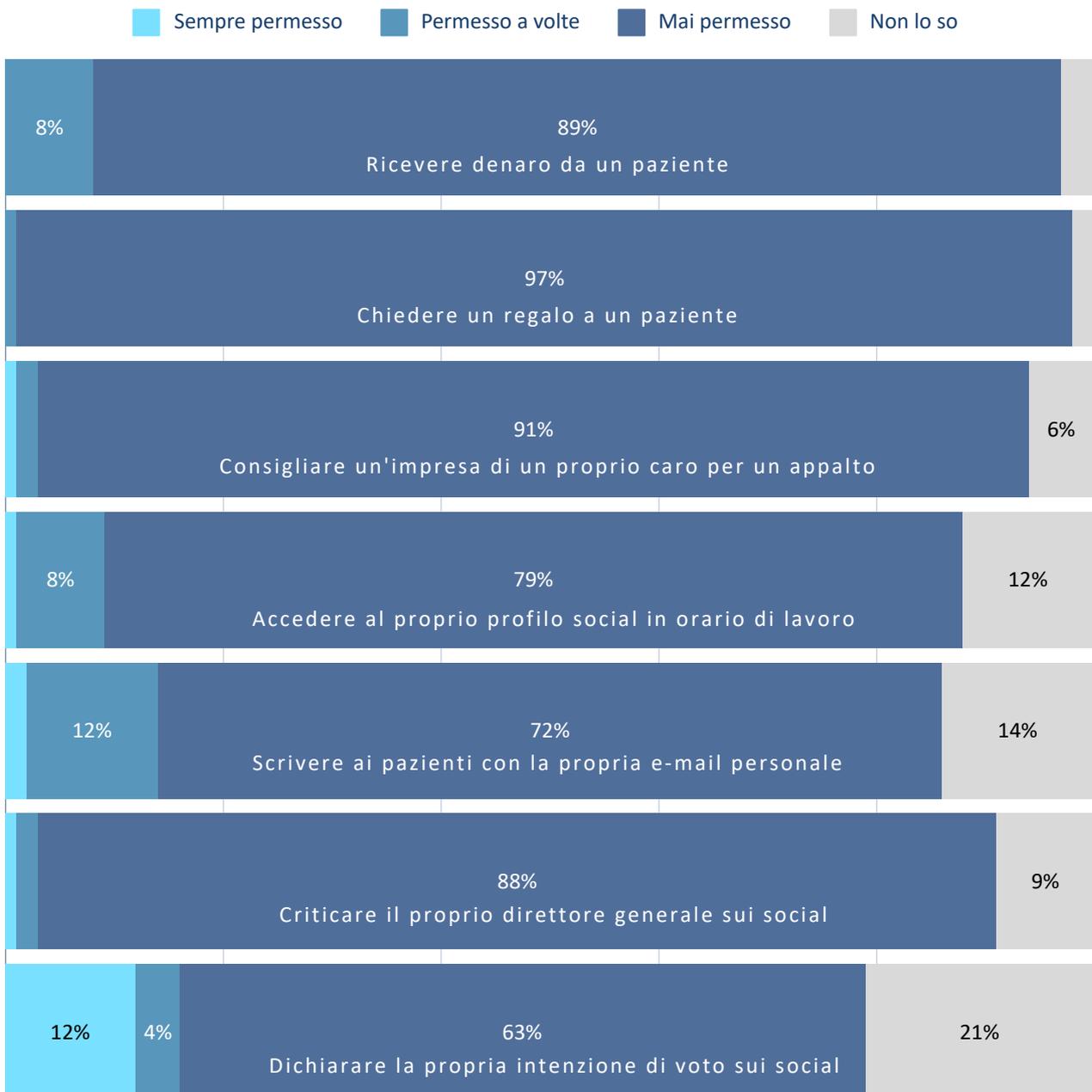


3.4 CONTENUTO DEL CODICE

Il codice di comportamento affronta diversi temi che riguardano la condotta che il dipendente deve adottare nell'ente, ma regola anche i comportamenti da tenere al di fuori dell'istituzione. Tra le tante novità introdotte dalla recente riforma del codice, vi è una serie di prescrizioni relative all'utilizzo dei social media e degli strumenti digitali da parte dei dipendenti.

All'interno del codice sono descritti quali comportamenti sono vietati, quali permessi e a quali condizioni.

I dipendenti conoscono quali comportamenti sono vietati e quali permessi?



La quasi totalità dei dipendenti è consapevole che non è permesso ricevere denaro da un paziente, in qualunque somma o forma.

Riguardo alle regalie, solo una piccola parte sa che è possibile ricevere un dono, a condizione che questo sia di modico valore e nell'ambito di un rapporto di cortesia.

Consigliare un'impresa di una persona conosciuta all'interno di una procedura di gara non è ritenuto un comportamento vietato dalla quasi totalità dei dipendenti: conoscere le persone che dirigono e lavorano presso le imprese che partecipano alle gare può permettere all'ente di avere elementi in più su cui fondare la scelta del soggetto a cui affidare l'incarico; diversamente, l'abuso del dipendente che agevola l'affidamento di un'impresa di un proprio conoscente, è corruzione.

Riguardo alle novità in tema di strumenti digitali, la maggioranza dei dipendenti conosce i limiti all'accesso ai propri profili social durante l'orario di lavoro. Inoltre, una parte dei dipendenti sa di poter comunicare all'esterno tramite indirizzo di posta personale, solo nei casi di forza maggiore.

Dai dati emerge che solamente una ridotta fetta di dipendenti è consapevole di poter esprimere giudizi personali, seppur negativi, verso l'ente presso cui esercita la propria funzione. Ciò richiama le libertà di pensiero e di espressione garantite dalla Costituzione e il codice non le limita.



RACCOMANDAZIONI

L'analisi dei dati raccolti permette di formulare alcune raccomandazioni, valide per tutti gli enti del settore sanitario:

| 1 realizzare momenti di approfondimento dedicati all'analisi di casi reali di corruzione e cattiva amministrazione nel sistema sanitario, con l'obiettivo di far comprendere il loro impatto sul servizio pubblico e sulla realizzazione del valore pubblico.

| 2 attivare campagne di sensibilizzazione e comunicazione verso il personale e i cittadini, finalizzate a dare messaggi chiari sull'attenzione che l'ente pone al tema dell'integrità per il raggiungimento del valore pubblico.

| 3 esplicitare all'interno della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, ed eventualmente anche nel codice di comportamento, la definizione di corruzione distinguendola da altri fenomeni ad essa collegati come il conflitto di interesse e la mala amministrazione, anche con esempi concreti.

| 4 accrescere la competenza dei dipendenti rispetto alle misure che risultano essere meno conosciute: il divieto di pantouflage e il whistleblowing. In particolare, in tema di whistleblowing, è auspicabile sviluppare percorsi formativi che permettono ai dipendenti di comprendere meglio le tutele introdotte dal recente normativa, i canali e le modalità di segnalazione, le responsabilità e le attenzioni da prestare.

| 5 realizzare quanto prima social media policy ed adottare sistemi di protezione da eventuali cyber attacchi.

| 6 definire le misure di prevenzione nell'ambito del percorso di predisposizione strategica del PIAO: coinvolgere i responsabili del controllo di gestione, performance, risorse umane, formazione, lavoro agile, ecc.. nell'elaborazione delle misure, così che esse siano integrate nell'impianto strategico dell'ente.



IL FORUM PER L'INTEGRITÀ IN SANITÀ

Il Forum per l'integrità in Sanità è un'iniziativa di RE-ACT e Transparency International Italia e nasce per promuovere in maniera attiva l'integrità, la responsabilità, l'etica e la trasparenza del Sistema Sanitario Nazionale.

Il Forum è

- un'alleanza tra enti e un'opportunità di confronto e crescita tra RPCT.
- uno spazio di dialogo e confronto tra realtà, esperienze, territori diversi
- un impegno comune per il rafforzamento dell'integrità del Servizio Sanitario Nazionale.

Mira a

- migliorare le strategie anticorruzione delle aziende aderenti per un'attività di prevenzione ancora più efficace.
- aumentare le capacità delle aziende aderenti di conoscere, identificare e mitigare i rischi di corruzione.
- supportare le aziende aderenti nel veicolare i contenuti ed i valori etici dell'integrità e della trasparenza, internamente ed esternamente

I membri del Forum:

