



AZIENDA OSPEDALIERA
CARLO POMA

STRADA LAGO PAIOLO 10
46100 - MANTOVA
TEL. 0376/2011
C. F. E P. IVA 01736140201

Aggiornato al 31/01/14

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Indice

Premessa

1. Acronimi e definizioni.....	4
2. Normativa e atti di riferimento.....	5
3. Contesto.....	6
4. Definizione di corruzione.....	6
5. Soggetti.....	6
6. Sintesi attività svolta nel 2013.....	9
7. Aree di rischio.....	10
8. Formazione.....	11
9. Informazione.....	12
10. Codice di Comportamento.....	12
11. Rotazione dei dipendenti	12
12. Attività e incarichi extraistituzionali	12
13. La trasparenza e il D.lgs. 33/2013	13
14. Monitoraggio.....	13
15. Cronoprogramma.....	14

Premessa

In attuazione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, ratificata dallo Stato italiano con Legge n. 116 del 3 agosto 2009 e della Convenzione penale sulla corruzione, redatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata, ai sensi della Legge 28 giugno 2012, n.110, è stata adottata la Legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", la cosiddetta *legge anticorruzione*, composta sostanzialmente da un articolo di 83 commi che ha introdotto numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo ed ha individuato i soggetti preposti a mettere in atto le iniziative in materia, prescrivendo nuovi obblighi e adempimenti per le amministrazioni pubbliche, modifiche espresse a leggi vigenti, deleghe legislative e rinvii ad atti secondari da emanare.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa. In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali.

La Legge prevede che il Dipartimento della funzione pubblica predisponga un piano nazionale anticorruzione, attraverso il quale siano individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale e nell'ambito del quale debbono essere previste le linee guida cui ciascuna pubblica amministrazione deve attenersi nell'adottare il proprio piano triennale di prevenzione della corruzione.

Il Piano Nazionale anticorruzione è stato infatti elaborato quindi approvato con Delibera n.72/2013 dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione, in base all'art.1, comma 2, legge n. 190/2012,

L'Azienda Carlo Poma di Mantova, dopo avere nominato il responsabile per la prevenzione della corruzione, intende adempiere al dettato normativo, di cui all'art.1, comma 5 e 60, della legge n. 190/2012, mediante l'approvazione del presente Piano, fatte salve le successive integrazioni e modifiche che eventualmente potranno intervenire per adeguarlo a contenuti ulteriori e più specifici indirizzi,

Il presente documento tiene conto delle direttive per la predisposizione indicate nella Delibera di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi, e si basa sull'assetto aziendale come risultante al momento dell'approvazione.

1. Acronimi e definizioni.

Acronimi	Definizioni
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche
D.F.P.	Dipartimento per la Funzione Pubblica
AVCP	Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture
OIV	Organismo Indipendente di valutazione della performance
NdV	Nucleo di Valutazione
SSN	Servizio Sanitario Nazionale
AO Azienda	Ospedaliera
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPC	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
PTTI	Piano Triennale di Trasparenza e Integrità
PTF	Piano Triennale di Formazione
Codice	Codice di comportamento
PP	Piano della performance
R.A.A.	Responsabile Aziendale Anticorruzione
R.T.	Responsabile per la trasparenza
GT Gruppo	tecnico
RC	Responsabile di contenuto
RR	Referente di redazione
SC Struttura	complessa
SS Struttura	semplice
U.O.	Unità Operativa
U.P.D.	Ufficio Provvedimenti Disciplinari

2. Normativa e atti di riferimento

- Codice Penale Italiano articoli dal 318 a 322;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale.";
- Legge 28 giugno 2012, n. 110 Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999;
- Legge 4 marzo 2009, n. 15 “Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti”;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ”;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”
- Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Linee di indirizzo, 13 marzo 2013, del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, comma 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- D.P.C.M. 16/1/2013 contenente le linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190;
- DPR 13/04/2013, n.62: “Regolamento recante *codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dall'articolo 44, della legge 6 novembre 2012 n. 190*”.
- Delibera CIVIT N.50/2013 Linee Guida per l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità in materia di Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Delibera CIVIT N.72/2013 Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera CIVIT N.75/2013 Linee Guida in materia di Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
- D.Lgs. 30 dicembre 1992, n.502 s.m.i. “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”.

- Deliberazione DG n. 783 del 10 settembre 2013 “Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e del responsabile per la trasparenza ai sensi, rispettivamente della Legge 6 novembre 2012, n.190 e del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33”;
- Disposizioni del Direttore Generale Prot. n.20841 del 31.05.2013, Prot. n. 23295 del 20.06.2013, Prot. n.35197 del 10.10.2013 e Prot. 35197 del 10.10.2013 di istituzione e individuazione del Gruppo di approfondimento tecnico per la realizzazione delle prescrizioni previste dalla Legge 06.11.2012, n.190 e dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n.33, s.m.i.;
- Disposizione del Direttore Generale Prot. 23374 del 20.06.2013, nomina dei responsabili e dei referenti aziendali della prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

3. Contesto

Si rinvia al capitolo 2 del Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità, allegato a questo Piano (Allegato 1).

4. Definizione di corruzione.

Il termine indica un complesso di fenomeni molto diversi tra di loro. Da parte di uno dei pochi studiosi italiani della corruzione è stato sottolineato che “intorno alla nozione di corruzione gravitano, con traiettorie variabili, categorie che rimandano a moduli di comportamento illecito tra loro assai dissimili, e la cui natura non sempre appare immediatamente riferibile ad una medesima matrice teorica” (Belligni 1987, pag. 65): da comportamenti e fenomeni che riguardano la degenerazione dei sistemi sociali o politici (Aron 1965; Friedrich 1963; Fraenkel 1941), a comportamenti privati eticamente “discutibili” (Pizzorno 1993), o ancora a fenomeni afferenti la delinquenza organizzata che usa anche lo strumento della corruzione (Gambetta 1992; Falcone 1993).

Con questo termine vengono cioè intesi fenomeni caratterizzati sì dall'aspetto della segretezza e dell'illegalità formale quali i poteri occulti, le connessioni tra delinquenza e politica, ma anche la compravendita del voto, clientelismo e patronato degli uffici, trasformismo, politicantismo e altri analoghi comportamenti (Territorial politics, 1978, Bobbio 1980).

Pertanto, anche in questo contesto di specie, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

5. Soggetti

Nell'ambito dei soggetti:

Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione della Azienda Ospedaliera di Mantova viene nominato dal Direttore Generale, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, adeguatamente formato e soggetto a rotazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione elabora ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (art.1 comma 8 L.190/2012), che sottopone al Direttore Generale per l'approvazione.

Il Piano viene trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica e pubblicato sul sito internet dell'Azienda, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*".

Al Responsabile, oltre al già citato compito, sono assegnate le seguenti attività e funzioni:

- definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8), su proposta dei dirigenti di Struttura;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10 lett. a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con i dirigenti delle articolazioni aziendali competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b),
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c);
- pubblicare entro il 15 dicembre di ogni anno sul sito web aziendale una relazione recante i risultati dell'attività (art. 1, comma 14).

Al Responsabile, che di norma ricopre il ruolo anche di Responsabile per la trasparenza (art. 43 D.lgs. n.33/2013), come disposto anche presso l'Azienda ospedaliera Carlo Poma, con deliberazione n.783 del 10 settembre 2013, sono altresì attribuiti i compiti di:

- curare il rispetto delle norme sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi stabiliti dal D.lgs. n.39/2013 (art. 15 D.lgs. 39/2013);
- contestare all'interessato l'insorgere di situazioni di inconferibilità e incompatibilità;
- segnalare all'ANAC e all'AGCOM i casi di possibile violazione delle norme sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

In capo al Responsabile incombono le seguenti responsabilità sancite dalla Legge n. 190/2012:

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'articolo n. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
 - a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;
 - b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano (art. 1, comma 12);
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 12 e 14);

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, egli riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o al dirigente sovraordinato, se trattasi di dirigente, e all'ufficio procedimenti disciplinari affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.

Ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, l. n. 20 del 1994).

Ove riscontri poi dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla procura della repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge e deve darne tempestiva informazione all'Autorità nazionale anticorruzione (Circ.1 del 25/01/2014 Dipartimento della Funzione Pubblica).

Gruppo di approfondimento tecnico

Date le responsabilità connesse, dovute alla complessità dell'assetto organizzativo, strutturale e territoriale dell'Azienda, è stato istituito un gruppo di approfondimento tecnico, composto da membri interni all'Azienda individuati sulla base delle competenze professionali (vedi capitolo 1.4 PTTI-All.1) per lo studio, l'interpretazione e applicazione della normativa.

Referenti

La complessità aziendale ha reso altresì necessario prevedere l'individuazione di "referenti" per la corruzione, tra i dirigenti e i funzionari appartenenti alle diverse strutture organizzative.

Ai referenti per la corruzione sono attribuiti, con apposito atto di delega, gli adempimenti previsti dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, oltre a quelli disposti dal D.lgs 14 marzo 2013, n. 33, s.m.i riferitamente: all'attività informativa nei confronti del responsabile/autorità giudiziaria; alla partecipazione al processo di gestione del rischio; alla proposta di misure preventive; ad assicurare l'osservanza e le eventuali violazioni del codice di comportamento; ad adottare tutte le misure gestionali necessarie riferite al personale attribuito; all'osservanza delle misure contenute nel PTPC, relativamente all'area di competenza, per tematiche preliminarmente definite con apposita tabella, coincidente con la griglia dell'elenco degli obblighi informativi di cui all'allegato 1 del PTTI cit. Il modello organizzativo realizzato richiama, nella sostanza, i principi dell'istituto della "delega di funzioni", già applicata in materia di tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

Pertanto, si è anticipatamente verificata la sussistenza dei presupposti per procedere alla delega, rilevandosi che:

1. i soggetti coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sono plurimi; ciò corrisponde al requisito delle grandi dimensioni dell'impresa;
 2. i soggetti delegati sono persone tecnicamente qualificate, dotate dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 3. l'esplicita codificazione delle attribuzioni, costituenti oggetto della delega, deve avere un contenuto specifico e puntuale;
- Resta comunque fermo l'obbligo normativo assegnato al Responsabile della prevenzione della corruzione, relativo al dovere di controllo.

Dirigenti

Rispetto al ruolo di Dirigente di Struttura si richiama l'attenzione sul fatto che, con recenti modifiche normative, è stato innovato il testo dell'art. 16 del d.lgs. n. 165 del 2001, il quale, come noto, disciplina le funzioni dei dirigenti di livello dirigenziale generale. In particolare, con il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e il d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito in l. n. 135 del 2012, sono state introdotte tre lettere nell'ambito del comma 1 dell'articolo, attribuendo a tali dirigenti specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione. Gli attuali commi 1-bis), 1-ter) e 1-quater) prevedono che i dirigenti di ufficio dirigenziale generale "*l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. l-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo. l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*".

Le nuove norme affiancano l'attività del responsabile della prevenzione con l'attività dei dirigenti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.

Si completa così la rete aziendale della trasparenza, costituita: dal Responsabile per la trasparenza, dal Gruppo tecnico, dai Responsabili delle Macro – aree e dai referenti e dai Dirigenti.

6. Sintesi attività svolta nel 2013

L'attività che l'Azienda ha posto in essere nel corso del 2013 è stata eminentemente di natura e a carattere propedeutico, rispetto alle azioni disposte copiosamente e dettagliatamente dalla normativa promulgata dallo Stato, per il tramite del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione. A tal proposito è stato istituito, già nel maggio 2013, a livello aziendale un gruppo di approfondimento tecnico con la finalità di analizzare, interpretare e condividere le indicazioni nazionali, composto da

professionalità ritenute tra le maggiormente coinvolte nelle problematiche sottese, individuando le modalità operative più opportune per corrispondere agli obblighi richiesti, in un contesto di prima applicazione, quale quello in essere.

Il Gruppo, nel corso del primo, ma soprattutto del secondo semestre dell'anno, ha organizzato numerose sedute, che trovano evidenza nei relativi verbali di presenza, per gli scopi sopra descritti.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, per la già espressa complessità organizzativa aziendale, ha condiviso con il Gruppo l'adozione di un modello organizzativo, come descritto al punto "referenti" del capitolo dedicato ai Soggetti, investendo un cospicuo numero di dipendenti attraverso lo strumento delle deleghe, realizzando un processo bottom – up per la formulazione di proposte migliorative e top down per la successiva fase di verifica ed applicazione.

Le deleghe, strutturate secondo il modello di cui al D.lgs. 81/08, sono state attribuite, nel rispetto di tutti gli elementi costitutivi, e precisamente:

- la forma scritta
- la certezza della data
- la pubblicità
- la professionalità
- la firma per accettazione

l'atto è stato valutato quale un utile strumento per investire direttamente i destinatari degli obblighi, dando una maggiore consapevolezza del ruolo assunto, rispetto agli oneri che la materia comunque impone.

Di seguito si è proceduto alla elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, seguendo sempre il criterio di analisi, interpretazione e condivisione delle indicazioni nazionali, nella fattispecie specifica oltre alla normativa nazionale, la più recente Delibera 72/2013 ANAC. E' stato quindi adottato, con apposito provvedimento, da parte del Direttore Generale, trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica e pubblicato sul sito internet dell'Azienda, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*".

7. AREE DI RISCHIO

Il legislatore ha fatto tanti passi sulla strada del processo di responsabilizzazione dell'amministrazione pubblica attraverso: l'identificazione del responsabile del procedimento; il responsabilità dirigenziale ecc. Oggi la legge 190 propone - con l'art. 1, comma 12 - una ricetta precisa: replicare, adattandolo, il c.d., sistema protocollare proprio dei modelli organizzativi ex d.lgs. n. 231 del 2001 adottati dagli enti privati.

Infatti, sebbene la norma avesse escluso gli Enti Pubblici dagli obblighi di redazione dei Modelli Organizzativi, la Regione Lombardia ha preteso, che le strutture sanitarie adottassero formalmente un Modello Organizzativo con requisiti direttamente riconducibili ai contenuti del D.lgs 231/01.

L'AO con il proprio Modello Organizzativo, allegato al presente Piano (All.2), ha fatto proprie le disposizioni nazionali e regionali impartite, adottando un criterio di mappatura

delle aree maggiormente a rischio, ossia quelle che vengono ritenute di significativo impatto sul rischio di commissione di reati ex D.lgs 231/01 e le ha sottoposte ad una mappatura dettagliata attraverso una scheda (HFMECA), che permette di valutare l'indice di priorità di rischio per ogni singola attività, quindi stilare una "scheda per la comunicazione del piano di azione" che chiarisce "chi fa che cosa" ed "entro quanto tempo", per riallineare il processo alle legittime attese.

L'elenco dei processi valutati nel 2013 e le relative schede sono stati deliberati con provvedimento n. 1099 del 17 dicembre 2013, allegato (All.3) a questo Piano, quale parte integrante.

La deliberazione, coerentemente con le novità legislative dettate dalla L.190/2012, ha ritenuto di aggiornare il Modello Organizzativo, tenendo conto delle indicazioni previste nel PNA.

8. Formazione

Nell'ambito del piano annuale di formazione, emanato dall'AO, saranno individuati, a decorrere dal 2014, momenti formativi per le attività a rischio di corruzione, a tal fine, sono già stati previsti eventi di approfondimento della normativa, rivolti a neo assunti o a dipendenti assegnati agli specifici settori aziendali, tra questi, anche i settori definiti a rischio ai sensi del comma 16 dell'art. 1 della L. 190/2012, da effettuarsi nel corso del secondo semestre 2014.

In dettaglio:

- le materie oggetto di formazione verteranno sui temi della legalità e dell'etica, (art. 1 – comma 11 – L. 190/2012);
- saranno rivolti sia a dipendenti, funzionari, dirigenti già di ruolo, che svolgono attività nell'ambito delle aree sopra citate e non solo, sia a neo assunti;
- le metodologie formative prevedono: lezioni frontali sui principi normativi; dimostrazioni, attraverso l'analisi di casi concreti; lavori in piccoli gruppi;
- con docenti sia interni che esterni;
- un monitoraggio sistematico della formazione e dei risultati acquisiti.

9. Informazione

L'AO assicura la massima diffusione del Piano sia attraverso gli strumenti dell'area intranet per i dipendenti, tramite la pubblicazione di documenti, comunicazioni della Direzione o del Responsabile per la prevenzione della corruzione o articoli di approfondimento; sia tramite il sito internet nelle sezioni "Amministrazione trasparente" o "eventi", in relazione alla tipologia di comunicazione da diffondere.

10. Codice di comportamento

IL codice di comportamento è una delle misure di prevenzione della corruzione fondamentale, l'AO con proprio provvedimento n. 83 del 28.01.2014, ha adottato, ai sensi dell'articolo 54 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, relativo ai doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, quale specificazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il proprio codice, che si allega al presente Piano (All.4).

Tra gli aspetti trattati nel Codice, un rilievo particolare merita la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito *whistleblower*, che, a cura di ogni responsabile, deve essere sottoposto alle misure di tutela previste dalla legge (art. 54 bis del D.Lgs. 165/01), dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale Anticorruzione in conformità ai seguenti principi:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- c) la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n.165 del 2001, in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

Prevedendo nel corso del 2014 un'apposita procedura di garanzia, ispirata a criteri di riservatezza.

11. Rotazione dei dipendenti

Il PNA pone tra gli adempimenti dovuti dalle pubbliche amministrazioni e tra queste le Aziende ospedaliere la definizione di criteri per realizzare la rotazione del personale dirigente e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. L'intesa tra Governo, Regioni ed enti Locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" del 24 luglio 2013, nel merito della materia, chiarisce che l'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa, elencando di seguito eventuali possibili soluzioni. Al momento l'AO ritiene di non applicare questo strumento, alle figure professionali infungibili, ossia ai profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e/o a quelle che, previa specifica verifica, non riscontrano idonei professionisti nell'Azienda, come in questo caso dove, i dirigenti e i responsabili, proprio per la loro esiguità hanno sviluppato delle specificità professionali tali da rendere impraticabile, ad oggi, la possibilità di trovare adeguata sostituzione per rotazione nell'ambito aziendale, senza che ciò comporti un danno non solo all'organizzazione aziendale, ma con conseguenze di tale inefficacia ed inefficienza che ricadrebbe inevitabilmente sull'utenza.

L'AO, si riserva pertanto di esaminare nel corso del 2014, soluzioni meno onerose che possano realizzare i dettami richiesti, senza procurare danni e disagi ad un'utenza già fragile.

12. Attività ed incarichi extraistituzionali

L'AO licenzierà nel corso del 2014 un nuovo regolamento aziendale, che definisce i criteri e le procedure per il rilascio al personale dipendente, delle autorizzazioni per lo svolgimento di incarichi, non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

13. La trasparenza e il D.lgs. 33/2013

Il Governo ha approvato il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, emanando il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

L'AO ha quindi adottato il proprio Piano triennale per la Trasparenza e l'integrità, approvato con deliberazione n. 86 del 28 gennaio '14 e pubblicato nella sezione web "amministrazione trasparente".

Il Piano triennale per la Trasparenza e l'integrità costituisce parte integrante del presente Piano triennale di prevenzione della corruzione, come previsto dal D.lgs. 33/2013 (All.1)

14. Monitoraggio

I Dirigenti sono tenuti a fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione, in qualsiasi momento lo richieda e di norma due volte l'anno (entro il 30 giugno e il 30 novembre) i report relativi allo stato di attuazione del Piano triennale anticorruzione aziendale, al fine di consentire al Responsabile di cui sopra di predisporre la relazione da inoltrare all'organo di indirizzo politico, così come previsto dalla legge 190/2012, entro il 15 dicembre di ogni anno.

15. Cronoprogramma

TIPOLOGIA SINTESI	DEI CONTENUTI	INDICATORE	RESPONSABILE	
Verifica ed applicazione del PTPC	Relazione periodica dei Dirigenti responsabili delle aree maggiormente a rischio <u>Internal Audit</u> (già previsti per gli obblighi di pubblicazione della trasparenza)	Relazione Schede di rilevazione delle eventuali NC a livello di Struttura aziendale	Dirigenti RT	semestrale
Corsi di formazione	Iniziativa formativa/informativa rivolta a personale dipendente di ruolo e neoassunto	Customer satisfaction	RT	2° semestre 2014
Tavolo Strategico aziendale	Esposizione dei contenuti del piano	Verbale	RT	Annuale
Mappatura aree a rischio – adeguamento alle indicazioni ex L.190/2012	Revisione scheda	Scheda di rilevazione del rischio	Struttura Qa Accreditamento - RT	Entro anno 2015
Whistleblower	Elaborazione procedura di garanzia	Procedura RT Anno		2014