



# PIANO TRIENNALE di PREVENZIONE della CORRUZIONE (2015 – 2017)

**Paola Braglia**  
Responsabile Prevenzione della Corruzione  
Azienda Ospedaliera Carlo Poma

Aggiornato al 28.01.2015

## Indice

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

## 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 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: modifiche espresse a leggi vigenti, deleghe legislative e rinvii ad atti secondari da emanare, nuovi obblighi e adempimenti per le amministrazioni pubbliche.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori sono solo 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 standard internazionali.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto, così come previsto dall'art.1, comma 4, lett. c) della Legge 190 cit., un Piano nazionale anticorruzione, attraverso il quale sono state individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale e nell'ambito del quale sono state indicate le linee guida cui ciascuna pubblica amministrazione deve attenersi nell'adottare il proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i relativi aggiornamenti.

Di seguito, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione, in base all'art.1, comma 2, legge n. 190/2012, ha approvato il Piano nazionale anticorruzione con.

L'Azienda Ospedaliera Carlo Poma di Mantova, dopo avere nominato il responsabile per la prevenzione della corruzione, ha ottemperato al dettato normativo, di cui all'art.1, comma 5 e 60, della legge n. 190/2012, mediante la definizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato con deliberazione n. 88 del 28 gennaio 2014.

Il presente documento realizza un aggiornamento del Piano aziendale, ai sensi e per gli effetti dell'art.1, comma 8, L. n 190/2012, secondo il quale, il Piano, che è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi e basato sull'assetto aziendale come risultante al momento dell'approvazione, deve essere adottato il 31 gennaio di ciascun anno Inoltre la Delibera ANAC n.72/2013 al punto 3.1.1, dispone che il presente documento programmatico sia completato dalla Relazione annuale (Art. 1, comma 14 L. n. 190/2012), contenete il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC dell'anno precedente (Allegato 1)

E' d'obbligo infine un rimando alla lettera del 29/12/2014 del presidente dell'A.N.AC Raffaele Cantone, indirizzata ai Responsabili della prevenzione della corruzione nelle Amministrazioni pubbliche e negli Enti di Diritto privato in controllo pubblico, ove, tra le altre considerazioni, comunica che "L'A.N.AC. sta, in questi mesi, procedendo ad una prima lettura dei PTPC già approvati e si propone, nella primavera del prossimo anno, di emanare un aggiornamento del Piano nazionale anticorruzione con il quale dare ulteriori e più utili indicazioni per rendere tali piani più efficaci", a cui puntualmente questa amministrazione provvederà ad adeguarsi.

## 1. Acronimi e definizioni

Acronimi	Definizioni
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
D.F.P.	Dipartimento per la Funzione Pubblica
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", firmata 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 "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;
- 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;
- Linee di indirizzo del 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";
- 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;
- Delibera ANAC n.146/2014 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale anticorruzione e dal piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n.190);
- Delibera ANAC n.148/2014 Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2014 da parte delle pubbliche amministrazioni e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità;

- Delibera ANAC n.149/2014 Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario;
- 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”;
- L.R. 28 settembre 2009, n.33 “Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità”;
- 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”;
- Deliberazione DG n. 86 del 28 gennaio 2014 “Approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Azienda Ospedaliera Carlo Poma di Mantova – Anni 2014-2016”;
- Deliberazione DG n. 88 del 28 gennaio 2014 “Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Azienda Ospedaliera Carlo Poma di Mantova – anni 2013-2014-2015”;
- Deliberazione DG n. 922 del 06 novembre 2014 “Fasc. 9/2012 (06-01-01) DGR n. IX/4914 - Approvazione POA: proposta modifica anno 2014”;
- Approvazione delle modifiche al Piano di Organizzazione Aziendale (POA) dell'Azienda Ospedaliera Carlo Poma di Mantova, approvato con DGR n. 4914 del 21 febbraio 2013, ai sensi e per gli effetti del sesto comma dell'art. 18 della Legge Regionale n.33 del 30.12.2009 – (da trasmettere al Consiglio Regionale);
- 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.; Prot. n.41012 dell'11 novembre 2014 per la costituzione di un gruppo interaziendale;
- 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 2).

### 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 Carlo Poma 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, che sottopone al Direttore Generale per l'approvazione (art.1 comma 8 L.190/2012).

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, su proposta dei dirigenti di Struttura (art. 1, comma 8);
- 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 L.190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dello stesso 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 poi riscontri 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 tecnico***

Nell'Azienda è presente e opera un gruppo tecnico, composto da membri interni all'Azienda individuati sulla base delle competenze professionali (vedi capitolo 1.4 PTTI-All.1) per lo studio e applicazione della normativa.

### ***Gruppo Interaziendale***

Con invito PG AO Carlo Poma n.41012 dell'11 novembre 2014 e successivo verbale del 24.11.2011, custodito in atti presso questa Azienda Ospedaliera, si è costituito un gruppo interaziendale dei Responsabili della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza delle Aziende Sanitarie locali e ospedaliere dell'area orientale della Lombardia, con l'esplicita finalità di condividere le linee interpretative della normativa e la relativa applicazione.

### ***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, si è pertanto, verificato preliminarmente la sussistenza dei presupposti per procedere alla delega, accertando che:

1. i soggetti coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sono plurimi, con ciò rispondendo 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;

Conservando in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione il 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 "*1-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. 1-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. 1-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. Aree di rischio

Il legislatore ha avviato prepotentemente il processo di responsabilizzazione dell'amministrazione. Oggi la legge 190 propone, con l'art. 1, comma 12, una ricetta precisa: replicare per gli enti pubblici, adattandolo, il c.d., sistema protocollare proprio dei modelli organizzativi ex d.lgs. n. 231 del 2001, adottato dalle aziende private.

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 in ragione delle novità normative introdotte dal legislatore ha aggiornato il Codice etico comportamentale e il proprio Modello Organizzativo, allegati al presente Piano (All.3|4), facendo 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, prendendo a riferimento oltre ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, anche le fattispecie di cui al codice etico degli appalti regionali ed alla Legge 06 novembre 2012, n. 190.

Per tale finalità si è avvalsa di un modulo (HFMECA), che permette di valutare l'indice di priorità di rischio per ogni singola attività, per poi 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 2014 e le relative schede che definiscono le azioni di miglioramento, le attività da mettere in campo e il relativo monitoraggio sono stati approvati con Delibera DG n. 1046 del 1 dicembre 2014, allegata a questo Piano (All.5|6).

## 7. Formazione

Nell'ambito del piano annuale di formazione, emanando a cura dell'AO, saranno individuati, nel corso del 2015, momenti formativi, indirizzati:

- al personale di tutti i ruoli e categorie, attraverso un servizio di erogazione di formazione, tramite piattaforma e-learning, per raggiungere capillarmente tutti i dipendenti, diffondendo una cultura di base sui principi dell'anticorruzione e della trasparenza (Delibera DG 830 dell'08 ottobre 2014);
- ai responsabili della pubblicazione degli obblighi, mirati ad una corretta pubblicazione delle informazioni sul sito web aziendale;
- ai dipendenti che ricoprono ruoli di responsabilità (dirigenti, posizioni organizzative), delle aree di rischio, attraverso focus group per tematiche specifiche (conflitto d'interesse in area sanitaria, libera professione, sponsorizzazioni e suite open office-utilizzo dei formati aperti, ecc.), da sviluppare a livello di gruppo interaziendale.

## 8. 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.

## 9. 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.7).

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, dal Piano Triennale Anticorruzione e dalla Whistleblower policy, approvata con Delibera DG n. 1037 del 10 dicembre 2014 (All.8), 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.

## 10. 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. Infine la Regione Lombardia ha annunciato nel corso della Seduta di Giunta n. 69 del 13 giugno 2014 la prossima adozione di un provvedimento con cui fornire alle Aziende sanitarie pubbliche i criteri per adempiere al principio della rotazione dei dirigenti assegnati alle strutture particolarmente esposte a rischio di corruzione, in coerenza con quanto previsto dalla legge 190 del 2012. Tutto ciò premesso, ad oggi 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 quei casi dove i dirigenti e i responsabili, proprio per la loro esiguità, hanno sviluppato delle specificità professionali tali da rendere impraticabile la possibilità di trovare adeguata sostituzione per rotazione in ambito aziendale, senza che ciò comporti un danno all'organizzazione aziendale, con evidenti ricadute sull'utenza.

Rimane altresì intangibile l'ipotesi di rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

## **11. Attività ed incarichi extraistituzionali**

L'AO con Delibera DG n. 289 del 14 aprile 2014 ha adottato, in ottemperanza al dispositivo di cui al punto 3.1.6. del PNA e al cronoprogramma di cui al PTPC 2014-2016, il Regolamento per la disciplina degli incarichi extra istituzionali del personale dipendente dell'Azienda Ospedaliera Carlo Poma, (All.9).

L'articolato prevede all'art. 6, una procedura autorizzatoria caratterizzata da diverse fasi di controllo, effettuate a cura del Responsabile di riferimento, del Responsabile della Struttura Funzione Acquisti, del RPC e della Direzione di riferimento. Per quanto attiene al monitoraggio successivo, al momento, in assenza di segnalazioni specifiche, non sono state individuate efficaci modalità di realizzazione, ma si sta cercando di identificare possibili percorsi di controllo, successivi alla fase autorizzativa.

## **12. La trasparenza e il D.lgs. 33/2013**

L'AO ha adottato in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 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).

## **13. 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.

## 14. Cronoprogramma

TIPOLOGIA	SINTESI DEI CONTENUTI	INDICATORE	RESPONSABILE	TEMPISTICA
<b>Verifica ed applicazione del PTPC</b>	Relazione periodica dei Dirigenti responsabili delle aree maggiormente a rischio	Relazione	Dirigenti	Semestrale
	Internal audit (già previsti per gli obblighi di pubblicazione della trasparenza)	Audit	RAA	Entro anno 2015
<b>Corsi di formazione</b>	Iniziativa formativa rivolta a personale dipendente tramite piattaforma e-learning	Sviluppo contenutistico delle FAD	RAA SC Risorse Umane Area valorizzazione del personale	Entro anno 2015
	Iniziativa formativa rivolta ai neoassunto	Customer satisfaction	RAA SC Risorse Umane Area valorizzazione del personale	Entro anno 2015
	Iniziativa formativa rivolta ai responsabili della pubblicazione degli obblighi per una corretta applicazione della normativa vigente (L.190/2012 e Dlgs 33/2013) pubblicazione delle informazioni sul sito web aziendale;	Customer satisfaction	RAA SS Comunicazione SC SIA SC Risorse Umane Area valorizzazione del personale	Entro anno 2015
	Iniziativa formativa rivolta ai dipendenti che ricoprono ruoli di responsabilità (dirigenti, posizioni organizzative), delle aree di rischio, attraverso focus group per tematiche specifiche (conflitto d'interesse in area sanitaria, libera professione, sponsorizzazioni e suite open office-utilizzo dei formati aperti, ecc.), da sviluppare a livello di gruppo interaziendale.	Progetto di formazione	RAA	Entro anno 2015
<b>Mappatura aree a rischio adeguamento indicazioni ex L.190/2012</b>	Monitoraggio	Scheda di rilevazione del rischio	SC Qualità Accreditamento - RAA	Entro anno 2015