

**AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI**

**Piano triennale per la  
prevenzione della  
corruzione**

**Triennio 2015/2017**

**Il Responsabile per la prevenzione della corruzione: Arch. Maurizio Bracchi**

## **Indice**

- 1. LENORME E GLI ATTI DI RIFERIMENTO**
  - 1.1. Il livello statale**
  - 1.2. Il livello locale**
- 2. IL CONTESTO**
- 3. LA PREVISIONE DI LEGGE (COMMA 9 e 10 L. 190/2012) E LE INDICAZIONI CONTENUTE PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE**
- 4. CONCETTO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**
- 5. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E I REFERENTI**
- 6. COMPITI PRIORITARI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**
- 7. IL PIANO 2013/2015 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI - MAPPATURA DEI RISCHI**
- 8. PROGRAMMA DELLE ATTIVITA'**

## 1. LE NORME E GLI ATTI DI RIFERIMENTO

Il presente Piano triennale è stato redatto in attuazione della disciplina fissata con le disposizioni legislative e regolamentari richiamate nei seguenti paragrafi 1.1. e 1.2.

### 1.1. Il livello statale

- ✓ Decreto Legislativo **27 ottobre 2009**, n. 150 “Attuazione della legge 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”;
- ✓ Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri **16 gennaio 2013** “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”;
- ✓ Circolare n. 1 del **25 gennaio 2013** del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ✓ 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”.
- ✓ Delibera n. 72/2013 del **11 settembre 2013** della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche, “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”.

### 1.2. Il livello locale

- ✓ DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 192 del 29/03/2013 “Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione”;
- ✓ DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 430 del 15 luglio 2013 “Nomina del responsabile della trasparenza dell’Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi ai sensi della Legge n. 150/2009 e della delibera CIVIT n. 120/2010”;
- ✓ DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 432 del 19 luglio 2013 “Adozione del Programma Triennale della Trasparenza e Integrità dell’Azienda Ospedaliera della

- Provincia di Lodi ai sensi della Legge n. 150/2009 e della delibera CIVIT n. 120/2010”;
- ✓ DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 737 del 16 dicembre 2013 “Adozione del Codice di Comportamento dei dipendenti e collaboratori dell’Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi”;

## **2. IL CONTESTO**

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* dispone la creazione di un sistema di prevenzione che interessa il livello nazionale, attraverso il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e coinvolge ogni amministrazione pubblica, comprese le amministrazioni delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano e degli enti locali, che adottano il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

L’art. 1, comma 4 lett. c), della richiamata legge n. 190/2012, pone in capo al Dipartimento della Funzione Pubblica la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), anche al fine di assicurare l’attuazione coordinata delle misure di prevenzione della corruzione, secondo precise linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. La legge stessa (art. 1, comma 2, lettera c), assegna la competenza per l’approvazione del CNA alla Commissione Indipendente per la Valutazione, l’Integrità e la Trasparenza (CIVIT).

Il Comitato Interministeriale, ha individuato proprie linee di indirizzo, approvate con d.p.c.m. 16 gennaio 2013, per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica (DFP), del PNA.

Il CIVIT, infine, ha approvato il PNA con propria deliberazione n. 72 in data 11 settembre 2013.

Con deliberazione n. X/1186 del 20/12/2013, la Giunta Regionale ha infine adottato *“determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale per l’esercizio 2014”*. Al punto 5.7 dell’allegato alla richiamata deliberazione della Giunta Regionale vengono fornite le seguenti disposizioni in materia di prevenzione della corruzione:

*In attuazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” le aziende sanitarie sono tenute ad adottare, entro il termine del 31 gennaio 2014, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione,*

*che, di regola, include anche il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, realizzato ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Qualora anche i due atti dovessero rimanere distinti, le Aziende dovranno comunque garantire il coordinamento e la coerenza fra i loro contenuti, nonché l'ulteriore collegamento con il Piano della Performance. La diffusione di una cultura della prevenzione del fenomeno corruttivo richiede, quale suo necessario presupposto, il coinvolgimento, realizzato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che tutte le aziende dovranno avere individuato, delle ulteriori figure dirigenziali aziendali, alle quali sono demandati, in relazione alle strutture affidate alla loro direzione, l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione alle aree di rispettiva competenza, il monitoraggio della attuazione del Piano e la formulazione di proposte di modifica e di introduzione di azioni correttive, da apportare a quest'ultimo, nonché l'implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente", presente sul sito istituzionale, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione stabiliti dalla normativa vigente.*

*Come previsto dal Piano Nazionale di Prevenzione della Corruzione, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.A.C.), con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013, le attività svolte dalle aziende per l'implementazione e l'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione vengono inserite in forma di obiettivi nel Piano della Performance, anche in funzione della misurazione della performance individuale.*

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) costituisce una prima articolazione, a livello decentrato aziendale, delle indicazioni generali contenute del PNA e sarà soggetto, sulla scorta dei feedback raccolti nel corso della sua esecuzione, all'aggiornamento annuale nei termini indicati dal PNA stesso.

Nella redazione del PTPC si è naturalmente considerata la struttura aziendale così come configurata attraverso il Piano di Organizzazione Aziendale (POA) approvato con d.g.r. n. X/4740 del 23 gennaio 2013.

Sono strumenti correlati, per gli scopi in parte coincidenti, al PTPC il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 432 del 19 luglio 2013 e il Codice di Comportamento approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 737 del 16 dicembre 2013. Costituiranno strumenti esecutivi di parte delle indicazioni contenute nel presente PTPC il Piano delle Performance (PP) ed il Piano per la Formazione (PF).

### **3. LA PREVISIONE DI LEGGE (COMMI 9 e 10 L. 190/2012) E LE INDICAZIONI CONTENUTE NELLE LINEE DI INDIRIZZO DEL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE**

Costituiscono obiettivi strategici del PTPC:

- La riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- L'incremento della capacità di scoprire casi di corruzione;
- La creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

In particolare, con l'attuazione del PTPC verranno poste in essere le azioni obbligatorie in quanto disciplinate dalla Legge, ed adottate le misure ulteriori commisurate al contesto di riferimento.

Il PTPC risponde dunque alle seguenti finalità:

- a) individuazione delle attività più esposte al rischio di corruzione, individuate dalla legge n. 190/2013, art. 1 -comma 16, nelle seguenti:
  - ✓ autorizzazione o concessione;
  - ✓ scelta del contraente nell'affidamento di lavori, forniture e servizi;
  - ✓ concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari;
  - ✓ concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale;
- b) definizione delle procedure per l'effettuazione di analisi, di valutazioni, di proposte, con i dirigenti e il personale addetto alle aree a più elevato rischio;
- c) monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- d) rilevazione e adozione delle misure di contrasto rispetto rischi identificati quali:
  - ✓ introduzione/sviluppo delle forme di controllo interno dirette alla prevenzione e all'emersione di vicende che comportino la possibile esposizione al rischio corruttivo;
  - ✓ valutazione della possibilità di garantire adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, attraverso la definizione di regolamenti, protocolli operativi e attività proceduralizzate per tutti i processi aziendali considerati a maggior rischio;
  - ✓ predisposizione di regolamentazione su modalità/garanzie da porre essere in relazione a segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, comma 51 L. 190/2013, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;

- e) l'adozione di misure che garantiscano:
- ✓ la definizione e il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al comma 44 della L. 190/2013;
  - ✓ l'attivazione dei procedimenti disciplinari in caso di violazione dei doveri di comportamento, tra cui dovrà rientrare il dovere di attenersi alle prescrizioni contenute nel PTPC;
  - ✓ la diffusione ed il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui ai commi 49 e 50 L. 190/2012 ed all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, disposizione ulteriormente precisate con D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39;
  - ✓ la diffusione ed il rispetto delle disposizioni in materia di autorizzazione al conferimento di incarichi esterni di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, come modificate dall'art. 1, comma 42, L.190/2012;
  - ✓ la verifica della realizzazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
  - ✓ l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione a garanzia del diritto di accesso civico;
  - ✓ la realizzazione di specifiche attività di formazione del personale, con particolare riguardo al responsabile aziendale anticorruzione, ai dirigenti amministrativi ed al personale tecnico-amministrativo e sanitario coinvolto nell'espletamento delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- f) l'individuazione di forme di integrazione e di coordinamento con il Piano della Performance;
- g) la definizione delle modalità e delle forme di divulgazione al personale interessato, del PTPC sia al momento della sua adozione sia, con cadenza periodica, nel corso della sua attuazione.

#### **4. CONCETTO DI CORRUZIONE**

Ai fini del presente piano, il concetto di corruzione, in senso lato, è da considerarsi 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. Le situazioni rilevanti, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, sono pertanto più ampie della fattispecie penalistica che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter

c.p. e sono tali da comprendere l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, nonché le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa, anche ad opera di soggetti ad essa estranei, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

## **5. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E I REFERENTI**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) viene nominato dal Direttore Generale di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, scelto preferibilmente fra i Direttori di struttura complessa, adeguatamente formato e soggetto a rotazione.

Il relativo nominativo è comunicato alla CIVIT.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione predispone ogni anno, entro il 31 gennaio, il PTPC che sottopone al Direttore Generale per l'approvazione.

Il Piano viene trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica e pubblicato sul sito internet dell'Azienda ([www.ao.lodi.it](http://www.ao.lodi.it)), nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nello svolgimento delle sue funzioni il RPC si avvale dell'apporto di Referenti, che operano in stretto collegamento con il Responsabile stesso per la stesura e l'applicazione del PTPC. L'azione dei Referenti è coordinata dal Responsabile che resta il riferimento aziendale.

I Referenti sono individuati con atto del RPC per ciascuna delle seguenti aree di attività, da considerarsi quali aree a rischio ai sensi del paragrafo 3.1. del PNA:

- ✓ Area Gestione delle Risorse Umane (Area 1);
- ✓ Area Procedure di Scelta del Contraente (Area 2);
- ✓ Area Acquisti ed Economato (Area 3);
- ✓ Area Economico Patrimoniale, Libera Professione, Convenzioni attive e passive (Area 4),
- ✓ Area Tecnica, Lavori e Investimenti infrastrutturali (Area 5);
- ✓ Area Health Technology Assessment e Information Technology (Area 6),
- ✓ Area Sanitaria, Gestione delle Liste di Attesa e Libera Professione (Area 7).

Tutti i Responsabili delle Unità Operative aziendali sono tenuti a fornire il necessario apporto al RPC e ai rispettivi Referenti delle aree come sopra definite. Nell'espletamento delle proprie



funzioni il RPC sarà affiancato sia dai Referenti che dai Dirigenti ai quali sono affidati poteri di controllo e attribuiti obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione.

Con nota prot. 3281 del 31 marzo 2014, il RPC ha provveduto alla nomina dei Referenti individuandoli nelle seguenti figure:

- Area 1: dott. Ernesto Treccani
- Area 2: dott.ssa Giuseppina Agazzi
- Area 3: rag. Giancarlo Rossi;
- Area 4: dott.ssa Francesca Fasano;
- Area 5: dott. Adriano Decapitani;
- Area 6: dott. Marco Esposti;
- Area 7: dott.ssa Angela Bocconi.

Nel corso del medesimo, precedente esercizio tutti i suddetti referenti sono stati coinvolti in una specifica attività formativa volta all'accrescimento di competenze e sensibilità in materia di prevenzione della corruzione..

## **6. COMPITI DEL RESPONSABILE E DEI REFERENTU DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Al Responsabile della prevenzione della corruzione sono attribuiti i seguenti compiti:

- ✓ l'elaborazione del piano della prevenzione della corruzione;
- ✓ la definizione di procedure atte a selezionare e formare i dipendenti che operano nei settori particolarmente esposti a rischio di corruzione;
- ✓ la verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità al perseguimento degli obbiettivi in esso fissati;
- ✓ la formulazione proposte di modifiche in caso di mutamenti nell'organizzazione aziendale e in caso di accertate violazioni;
- ✓ la verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici a più elevato rischio di corruzione;
- ✓ l'individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione;
- ✓ la redazione e la pubblicazione della relazione annuale sui risultati dell'attività.

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, il RPC 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, infine, 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 (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'Autorità nazionale anticorruzione.

Il RPC ha il compito di curare, anche attraverso le disposizioni del PTPC, che nell'Amministrazione siano rispettate le disposizioni in punto di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi. Il Responsabile deve adempiere inoltre agli oneri informativi e di denuncia di previsti all'art. 15 D.Lgs. 39/2013.

## **7. IL PIANO 2015/2017 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI - MAPPATURA DEI RISCHI**

Il presente PTPC, che succede all'analogo strumento approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 40 del 30 gennaio 2014 e riferito al triennio 2013-2016, ha valore per il periodo 2015-2017.

Nel corso dell'esercizio 2013, l'Azienda ha provveduto agli adempimenti preordinati all'adozione ed alla prima applicazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e del Codice di Comportamento dei Dipendenti e Collaboratori, attraverso l'adozione degli atti richiamati nel precedente paragrafo 1.2.

Nell'esercizio 2014, le iniziative di attuazione del PTPC si sono concentrate nella programmazione e nell'esperimento di eventi formativi mirati all'accrescimento delle competenze e delle sensibilità in materia di prevenzione della corruzione. Tali iniziative formative hanno coinvolto tutti i Referenti di cui al precedente paragrafo 5 e, con separata attività, la maggior parte del personale amministrativo, tecnico, medico ed infermieristico. L'impegno dell'U.S.S. Formazione e Corso di Laurea in Scienze Infermieristiche, secondo le indicazioni del RPC, ha consentito l'erogazione dell'attività formativa suddetta ad oltre l'80%

del personale in organico.

L'accrescimento professionale e la sensibilizzazione della suddetta importante parte delle risorse umane aziendali è stata possibile anche grazie all'adozione in tecniche di formazione a distanza quali webinar e e-learning. Le medesime iniziative troveranno prosecuzione nel corso dell'esercizio 2015 durante il quale si raggiungerà l'obiettivo di un coinvolgimento integrale (100%) del personale in organico.

Il presente PTPC 2015-2017, conferma la preliminare valutazione, già operata nel precedente strumento pianificatorio, dei rischi di insorgenza di fenomeni corruttivi con riferimento ai processi ritenuti maggiormente sottoposti ai fenomeni devianti in argomento, sulla base di una prima classificazione dei rischi stessi, analizzati in termini di probabilità e di impatto, valutando quindi la pericolosità dell'evento in relazione alla gravità delle conseguenze.

Di seguito si evidenziano i processi ritenuti meritevoli di valutazione:

- 1. Reclutamento, assunzione e trattamento giuridico ed economico del personale in organico e dei collaboratori esterni;**
- 2. Acquisizione di beni e servizi ed esecuzione del contratto;**
- 3. Affidamento di opere e lavori e conduzione dei medesimi;**
- 4. Gestione liste di attesa;**
- 5. Erogazione di prestazioni sanitarie in regime di libera professione**
- 6. Gestione patrimonio immobiliare, cessione o concessione di diritti reali o di godimento; alienazione dei cespiti;**
- 7. Acquisizione di prestazioni e servizi sanitari presso terzi;**
- 8. Gestione delle scorte di beni economici, di prodotti farmaceutici e di dispositivi medici, tanto presso i magazzini centralizzati quanto presso le unità operative utilizzatrici;**
- 9. Utilizzo dei beni mobili (registrati e non) aziendali;**
- 10. Coinvolgimento di personale aziendale in iniziative formative e/o congressuali promosse o sponsorizzate da aziende fornitrici.**

Ciascuno dei processi elencati, nell'ambito della specifica area di riferimento, possono essere costituiti da una pluralità di procedimenti amministrativi tra loro correlati.

Esperita nel corso del 2014 la gran parte dell'attività formativa necessaria a diffondere tra il personale coinvolto le necessarie competenze e sensibilità, si procederà, a partire dal corrente esercizio, ad intraprendere la puntuale mappatura dei processi e dei sottoprocessi sopra

elencati.

A tale scopo, ogni struttura aziendale titolare dei processi stessi redigerà una presentazione approfondita della propria attività (due diligence) in termini di definizione delle procedure operative concretamente espletate nel compimento dei processi stessi.

Il presente PTPC va dunque considerato quale strumento dinamico, di adempimento alla normativa anticorruzione di cui alla Legge n. 190/2012. Le operazioni ricognitive di cui al presente paragrafo, esitanti nella mappatura dei rischi nell'ambito della struttura aziendale, costituiranno atti attuativi del PTPC e confluiranno, infine nei programmi triennali da adottarsi annualmente entro il termine di legge.

### **7.1. Mappatura delle aree a rischio**

Effettuata da ciascuna struttura aziendale la rispettiva fase di analisi (due diligence), da essa scaturiranno le successive fasi di Risk Assessment, secondo i seguenti successivi adempimenti:

- a) Individuazione e analisi dei rischi specificamente connessi ai singoli processi o sub-processi;
- b) Valutazione della magnitudine del rischio;
- c) Individuazione delle contromisure per trattamento del rischio.

#### **7.1.1 IN DIVIDUAZIONE E ANALISI DEI RISCHI SPECIFICI**

A ciascuno dei processi individuati dalle strutture aziendali nelle analisi di cui al paragrafo che precede (due diligence), corrisponderà l'indicazione dei corrispondenti rischi in termini di possibili fenomeni devianti,

#### **7.1.2. LA MAGNITUDINE DEL RICHIO**

La magnitudine attribuita a ciascuno dei rischi individuati a norma del precedente punto 7.1.1. corrisponderà all'entità del danno potenziale da ciascuno di essi scaturente, tanto in termini economici quanto per le conseguenze sull'efficienza del sistema e sull'immagine dell'Azienda.

#### **7.1.3. CONTROMISURE PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO**

In esito all'individuazione ed all'analisi dei rischi specifici ed alla valutazione della corrispondente magnitudine, verranno individuate azioni di prevenzione mediante attività

informativa e formativa e la definizione di protocolli finalizzati alla conduzione ed al monitoraggio dei processi maggiormente critici.

## **8. ISTITUZIONE CANALI INFORMATIVI**

Il completamento delle programmate attività di formazione del personale, data per raggiunta la necessaria consapevolezza e sensibilità del personale stesso verso il comune obiettivo di scongiurare ogni rischio e, eventualmente, di favorire l'emersione di episodi degni di osservazione, consentirà l'attivazione di specifici ed ulteriori canali informativi dedicati all'inoltro, da parte del personale stesso o di altri soggetti, di note e segnalazioni indirizzate, anche in forma anonima, al RPC ed ai Referenti, volte a evidenziare l'insorgere di possibili comportamenti devianti.

La possibilità di conferimento di tali segnalazioni, anche in forma verbale, al RPC ed ai Referenti, verrà integrata con l'istituzione di una specifica casella di posta elettronica ([info.anticorruzione@ao.lodi.it](mailto:info.anticorruzione@ao.lodi.it)). L'istituzione di tale canale informativo verrà pubblicizzata sulle pagine web istituzionali dell'Azienda al fine di rendere disponibile lo strumento anche alle eventuali segnalazioni (o suggerimenti) dell'utenza.

La lettura dei messaggi indirizzata alla casella di posta elettronica suddetta è affidata all'esclusiva competenza del RPC che provvederà a dar seguito alle segnalazioni anche attivando, se del caso, le competenti Autorità in relazione alla rilevanza dei fenomeni segnalati.

L'ordinamento tutela i dipendenti (ed i soggetti in genere) che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

## 9. PROGRAMMA DELLE ATTIVITA'

Le attività descritte nei precedenti paragrafi troveranno attuazione nell'arco del periodo di validità del presente programma secondo la cronologia indicata nel paragrafo che segue. In occasione dell'approvazione annuale del PTCP riferito al triennio successivo, il cronoprogramma sarà rimodulato per tener conto della concreta attuazione delle attività stesse o dell'eventuale intervento di novità normative o di modifiche organizzative.

### 9.1. CRONOPROGRAMMA

Adempimenti	Soggetto/struttura	2015	2016	2017
Prosecuzione di attività formativa specifica	U.S.S. Formazionee	30/6		
Proposta PTPC	RPC	31/1		
Approvazione PTPC	Direttore Generale	31/1		
Pubblicazione PTPC	Direttore Generale	31/1		
Prosecuzione di attività formativa specifica	U.S.S. Formazionee	30/6		
Attivazione casella di posta elettronica	Sistemi Informativi e Tecnologie di Rete	30/9		
Mappatura dei processi e dei sottoprocessi	RPC + Referenti + Responsabili USC e USS	30/9		
Analisi dei processi (due diligence)	RPC + Referenti + Responsabili USC e USS	30/11		
Analisi dei rischi specifici	RPC + Referenti		31/1	
Proposta PTPC 2016-18	RPC		31/1	
Adozione PTPC 2016-18	Direttore Generale		31/1	

Pubblicazione PTPC 2016-18	Direttore Generale		31/1	
Determinazione magnitudine del rischio	RPC + Referenti		31/3	
Determinazione procedure e contromisure	RPC + Referenti		31/5	
Proposta aggiornamento PTPC 2016-18	RPC			31/1
Adozione aggiornamento PTPC 2016-18	Direttore Generale			31/1
Pubblicazione aggiornamento PTPC 2016-18	Direttore Generale			31/1
Attività formativa	U.S.S Formazione	1/9-31/12	1/9-31/12	1/9-31/12

## 9.2. FORMAZIONE

Nel piano di formazione annuale, un'apposita sezione sarà dedicata all'attività formativa rivolta a tutto il personale adibito a funzioni e a processi potenzialmente a rischio, secondo un ordine di priorità correlato alla magnitudine dei rischi connessi allo svolgimento dei suddetti processi.

Per ciascuno degli esercizi è prevista attività formativa rivolta al personale suddetto, da esperirsi con riguardo, a titolo esemplificativo, ai seguenti ambiti disciplinari:

- Contenuti delle disposizioni di legge e di regolamento specificamente riguardanti la prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione;
- I delitti contro la pubblica amministrazione nel codice penale, le relative sanzioni e le procedure di repressione;
- Le modalità operative, le procedure e gli strumenti volti alla prevenzione dei fenomeni devianti;

- Le norme di legge e di regolamento che disciplinano la pubblicità e la trasparenza degli atti della pubblica amministrazione.

### **9.3. ROTAZIONE**

Al fine di scongiurare la formazione ed il consolidamento di posizioni potenzialmente a rischio derivante dallo svolgimento, per lungo periodo, da parte del medesimo soggetto, di funzioni caratterizzate da un'elevata magnitudine del rischio stesso, la Legge, il PNA ed il presente PTPC favoriscono la rotazione del personale a tali posizioni preposto.

A tale scopo il RPC ed i Referenti provvederanno a redigere un'analisi dettagliata delle figure per le quali possa attivarsi periodicamente la rotazione funzionale e, in caso di evidente impossibilità a procedervi per carenza in organico di figure fungibili, proporranno procedure di monitoraggio e di controllo atte a minimizzare il rischio corruttivo.

### **8.4. INFORMAZIONE E SEGNALAZIONE**

Il presente PTPC viene pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Azienda, nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente". Sarà dunque accessibile, mediante tale canale, a tutti i dipendenti ed ai soggetti esterni.

E' tuttavia compito dei dirigenti, dei responsabili di struttura semplice e dei coordinatori a tutti i livelli, informare i propri collaboratori circa il contenuto del presente PTPC e le corrette modalità comportamentali volte alla riduzione del rischio corruttivo ed all'emersione dei fenomeni di devianza.

Rientrano dunque nei doveri del singolo dipendente:

- Attenersi alle modalità indicate nel Codice di Comportamento vigente nell'Azienda;
- Indirizzare in tal senso l'azione dei propri collaboratori;
- Riferire tempestivamente ai propri superiori e/o al RPC fatti o notizie delle quali sia venuto a conoscenza o da stakeholders o da whistleblowers circa possibili episodi di violazione delle norme del Codice di Comportamento o del Codice Penale. Le segnalazioni possono essere anche anonime;
- la tempestiva adozione delle misure correttive di propria competenza, o delle direttive ricevute dal RPC al fine di scongiurare, se non avvenuto, l'episodio deviante, scongiurarne ove possibile le dannose conseguenze e denunciarne l'avvenuta commissione alle autorità competenti.



La mancata adozione dei suddetti moduli comportamentali o la violazione delle misure di prevenzione individuate dal presente PTPC, comporta l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 1, comma 14, della L. 190/2012.

## **9.5. CONTROLLI**

Il RPC è tenuto:

- a vigilare sull'osservanza del PTPC ed a proporre gli aggiornamenti annuali e le modifiche conseguenti all'accertamento di violazioni o al mutamento dell'organizzazione aziendale;
- a monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti e a raccogliere presso i responsabili, le ragioni che motivano il mancato rispetto di detti termini;
- a monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti con essa contraenti anche il fine di evidenziare, ove del caso, posizioni in possibile conflitto di interessi;
- a ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazioni, anche meramente potenziali, del PTPC o la commissione di condotte penalmente perseguibili, avendo cura di tutelare la posizione dell'esponente (stakeholder o whistleblower) da possibili ritorsioni.

Il RPC, se del caso coadiuvato da uno o più Referenti, può raccogliere elementi informativi di qualsiasi natura e disporre attività di controllo, di iniziativa o su segnalazione, che ritenga utili al fine di scongiurare il verificarsi di comportamenti devianti in ambito aziendale. Va comunque sottolineato come il primo titolare del dovere di controllo sulle attività aziendali è il dirigente della struttura competente che, non provvedendovi, attua una condotta omissiva perseguibile quantomeno sul piano disciplinare.

Attività di audit interno saranno formalmente disposte dal RPC:

- in seguito a segnalazioni anche anonime;
- in seguito a "red flag" quali, per esempio, notizie apparse sulla stampa.

## **9.6. INTEGRAZIONE CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il "*sistema di misurazione e valutazione della performance*", pubblicato sul sito internet istituzionale aziendale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la "trasparenza" e la "prevenzione della corruzione" trovano concreta espressione.

La trasparenza della performance aziendale si attua attraverso due momenti:

- uno statico, con la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della performance, dichiarato ne "*il sistema di misurazione e valutazione della performance*";

- l'altro dinamico, con la presentazione del "*piano della performance*" e la rendicontazione dei risultati dell'amministrazione aziendale contenuta nella "*relazione sulla performance*".

Il "*sistema*", il "*Piano*" e la "*Relazione*" sono pubblicati sul sito internet istituzionale aziendale.

Tra gli indicatori della performance ai diversi livelli della struttura organizzativa, il piano della performance deve individuare l'avvenuta partecipazione del personale che svolge funzioni a rischio alle attività di informazione e di formazione programmate nel presente PTPC, nei suoi provvedimenti attuativi adottati dal RPC e dal Piano della Formazione Aziendale.