

**Struttura Semplice Servizio Ispettivo –
Segreteria Organi e Uffici Collegiali**

Responsabile: Dottor Marco Fulcheri

Telefono: 0171/450247-250-252

Fax: 0171/1865270

E-mail: ispettivo@aslcn1.it

**Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione
sull'attuazione del Codice di Comportamento
Anno 2017**

Iniziative di formazione e sensibilizzazione

Nel 2017 è proseguito il programma di formazione valoriale avviato nel 2014, con la realizzazione di **8 edizioni del corso "Anticorruzione e trasparenza: ruolo, obblighi, doveri e responsabilità dei dipendenti dell'ASL CN1"**, ciascuna della durata di 4 ore, alle quali hanno partecipato complessivamente **497** dipendenti, di cui 126 con qualifica dirigenziale e 371 appartenenti al comparto. Dal 2014 ad oggi sono stati, pertanto, formati in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione un totale di 2087 operatori dei quali, la stragrande maggioranza, dipendenti ed alcuni dei professionisti convenzionati.

Sempre al fine della diffusione della cultura della integrità, legalità e trasparenza, nei suddetti corsi, si è continuato a distribuire a tutti i partecipanti il **Codice di comportamento "LeAli"** (libretto realizzato mediante l'adesione, nel 2015, alla campagna di valorizzazione dei codici di comportamento delle aziende sanitarie promossa da "Libera" del "Gruppo Abele"), integrandolo con gli aggiornamenti approvati con la deliberazione n. 28 del 31 gennaio 2017.

Inoltre, sono stati effettuati **due corsi anticorruzione nello specifico settore degli appalti**, in particolare al primo corso, dal titolo "Nuovo Codice Appalti e sulle indicazioni ANAC – Gestione problematiche specifiche e approfondimenti casistiche appalti beni e servizi", hanno partecipato **51** dipendenti, mentre al secondo, con specifico approfondimento sugli affidamenti alle Società in house, i partecipanti sono stati **31**. Il dettaglio dei partecipanti è pubblicato sulla intranet e sul sito internet aziendale nella sezione "Anticorruzione" - "Formazione".

A cinque anni dall'entrata in vigore della Legge sulla prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, si è riproposto il **Questionario sulla percezione della corruzione**, già presentato nel 2015, per stimolare la partecipazione e il coinvolgimento di tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda e acquisire informazioni e proposte utili a migliorare la qualità delle conseguenti azioni di contrasto a eventuali comportamenti anomali. La sintesi delle risposte e il commento alle stesse sono riportate in uno spazio dedicato di questa relazione.

Nell'area intranet dedicata all'anticorruzione, in particolare nella sezione riservata alle NEWS si è dato risalto all'adozione del **Regolamento e della modulistica per l'accesso civico generalizzato e alla revisione della modulistica per l'accesso civico semplice**, al Questionario di cui sopra e alla consultazione pubblica per l'aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Monitoraggio sull'attuazione del Codice di comportamento

Ai fini del monitoraggio sull'attuazione del Codice di comportamento, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ha provveduto a trasmettere al RPC il report annuale contenente i dati sulle violazioni disciplinari contestate al personale dipendente.

Dalla suddetta documentazione, con riferimento al periodo 01/11/2016 – 31/10/2017, emerge quanto segue:

Segnalazioni ricevute dall'UPD nel periodo 01/11/2016 – 31/10/2017	7
archiviazioni disposte all'esito del procedimento disciplinare: 1 per intervenuto recesso volontario da parte del dipendente; 1 per insussistenza della violazione disciplinare.	2
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare: 1 licenziamento senza preavviso.	1
procedimenti sospesi ex art. 55 ter del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.	3
procedimenti in corso di istruttoria al 31/10/2017	1
pratiche trasmesse per competenza ai Direttori di struttura	//

Procedimenti disciplinari

Si registra una sostanziale invarianza dei numeri delle segnalazioni di illeciti disciplinari ricevute dall'UPD nei confronti del **personale dipendente** rispetto agli ultimi anni. Infatti, nell'ultimo periodo considerato le segnalazioni arrivano a 7, quando nel 2016 erano 5, contro le 6 del 2015, quindi si mantiene la distanza dal picco delle 18 segnalazioni del 2014.

Si dimostra, inoltre, sostanzialmente invariato, rispetto agli anni precedenti, il numero dei procedimenti avviati, sospesi e conclusi.

*** **

Sempre ai fini del monitoraggio, è stata inviata ai Responsabili una scheda che i medesimi hanno provveduto a compilare e restituire al RPC, nella quale viene individuato un indicatore con riferimento a ciascun articolo del Codice di comportamento (es. numero di dichiarazioni di astensione presentate dai dipendenti della struttura), che assolve alla duplice funzione di fornire dati utili a valutare l'efficace attuazione del Codice di comportamento nelle strutture e di sensibilizzare i Responsabili e dipendenti sugli obblighi previsti dalle disposizioni oggetto di rilevazione.

Si riportano, di seguito, gli esiti del suddetto monitoraggio, riferiti al periodo 01/10/2016 – 30/09/2017:

Monitoraggio attuazione codice di comportamento	2017
Dichiarazioni scritte di avvenuta restituzione/rifiuto di regali o altre utilità (art. 4 Cod. Comp.)	4
Comunicazioni di adesione o appartenenza ad associazioni/organizzazioni i cui ambiti di interesse possono interferire con l'attività (art. 5 Cod. Comp.)	4
Comunicazioni interessi finanziari e conflitto di interesse all'atto dell'assegnazione all'ufficio (art. 6 Cod. Comp.)	40

Dichiarazioni di astensione per potenziale conflitto di interessi (art. 7 Cod. Comp.)	0
Segnalazioni di situazioni di illecito da parte di dipendenti della struttura (art. 8 Cod. Comp.)	0
Irregolarità rilevate all'esito del monitoraggio sulle timbrature fuori sede e sulle omesse timbrature (art. 11 Cod. Comp.)	4
Elogi da parte di utenti esterni o interni	304
Segnalazioni/reclami da parte di utenti che lamentano un inadeguato comportamento in servizio nei confronti del personale dipendente o convenzionato	62
Segnalazioni al RPC tramite il canale dedicato al whistleblowing	0

La quasi totalità dei Responsabili di struttura ha dichiarato, nell'ambito della relazione annuale e/o della apposita scheda di monitoraggio, di aver assunto delle iniziative per sensibilizzare e informare il personale sui doveri comportamentali previsti dal Codice ed, in particolare, sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.

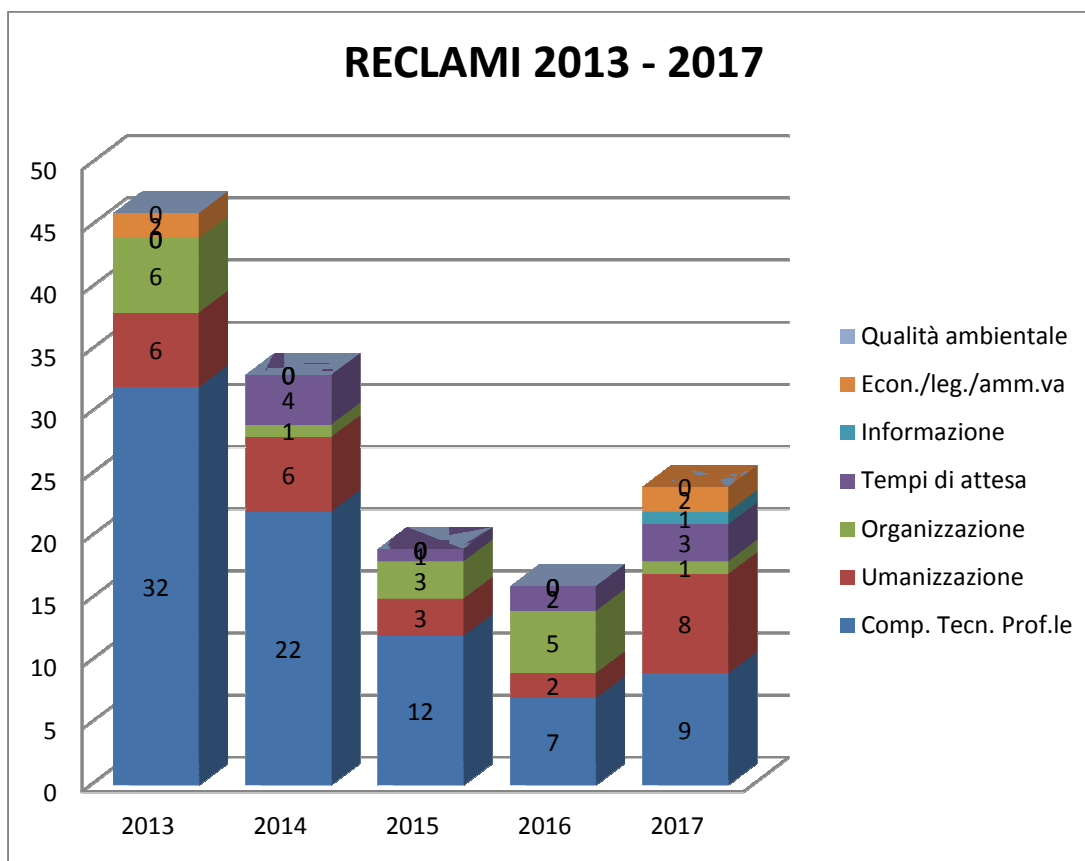
Inoltre, molti Responsabili di struttura, oltre ad aver apprezzato ed espresso pareri favorevoli in riferimento all'attività di formazione realizzata finora, in Azienda, hanno proposto che nelle attività formative si dedichi spazio al miglioramento del rapporto con l'utenza e hanno infine, suggerito di organizzare corsi di approfondimento riferiti a specifici settori/attività potenzialmente esposti al fenomeno della corruzione.

*** **

Si ritiene, inoltre, utile riportare i dati e le elaborazioni che rappresentano l'andamento dei reclami dei cittadini utenti nel periodo 2013-2017, nonché l'esito dell'indagine interna sulla percezione della corruzione da parte del personale dipendente e degli specialisti ambulatoriali convenzionati con l'ASL.

Reclami dei cittadini-utenti

La ricezione e gestione dei reclami da parte dei cittadini e utenti è curata dall'URP attraverso una procedura che consente di optare tra diverse modalità di presentazione (verbale, presentata rivolgendosi direttamente agli sportelli o telefonicamente, a mezzo posta, fax e-mail). A decorrere dal 2014, l'URP è anche competente a ricevere segnalazioni di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi in attuazione a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione. L'analisi dei dati disponibili alla data del 31 dicembre 2015 evidenzia una netta flessione dei reclami presentati all'URP che sono passati dai 46 del 2013, ai 33 del 2014, per poi ridursi ulteriormente nel 2015 e nel 2016, anni di contrazioni significative, con soli 19 reclami e 16 reclami nel 2016. Nel 2017 vi è stato un lieve innalzamento a 24 reclami. Nel sotto riportato istogramma vengono rappresentati i reclami pervenuti nell'ultimo quinquennio suddivisi in base alla categoria della classificazione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico.



Esito del Questionario sulla percezione della corruzione

Ritenendo essenziale la partecipazione e il coinvolgimento di tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda, affinché possano essere adottate efficaci strategie di prevenzione della corruzione, nel novembre 2017 si è proposto un Questionario, che riprendeva, in buona parte, le domande contenute in quello presentato a fine 2015, così che con il confronto dei dati di alcune delle risposte si potesse misurare anche la crescita della coscienza sulla normativa, la validità delle misure proposte in allora per prevenirla, e la maturazione di proposte più efficaci.

Inoltre, sono state inseriti alcuni nuovi quesiti con diverse finalità:

- la domanda numero 3) "Quale norma sancì per la prima volta il diritto alla salute?" voleva misurare la consapevolezza della natura di servizio pubblico del lavoro nel SSN;
- l'undicesima domanda voleva sondare le motivazioni del lavoro;
- la domanda numero 6) "Hai già avuto modo di partecipare ad un momento formativo sui temi dell'etica o della prevenzione della corruzione?" doveva farci capire quale penetrazione nel personale della CN1 ha avuto l'esigenza di approfondire i temi legati alla prevenzione della corruzione;
- la domanda numero 10) su chi paghi lo stipendio degli operatori dell'ASL, proponeva 4 possibili risposte (la Regione – lo Stato – i Cittadini – l'ASL stessa), l'intento era quello di sondare la consapevolezza della natura di Servizio Pubblico del lavoro nell'SSN;
- le domande 12) e 13) relative al Conflitto di interessi avevano lo scopo di far emergere quanto fossero stati interiorizzati i contenuti dei corsi di formazione di base proposti in questi anni dall'Azienda e in particolare indirizzati sugli obblighi e doveri dei dipendenti enunciati nel Codice di comportamento.

Si precisa che il questionario è stato rivolto a tutti i dipendenti, agli specialisti ambulatoriali, ai veterinari e agli psicologi convenzionati, come già nel 2015, pertanto, la platea dei destinatari delle due indagini è sovrapponibile per quantità e qualità.

Inoltre, nuovamente si è assicurato l'anonimato dei compilatori e per facilitare l'adesione si è incentivata

la compilazione attraverso un link inviato via mail a tutte le caselle di posta elettronica (personali e di struttura) e pubblicato sulla intranet aziendale nelle NEWS.

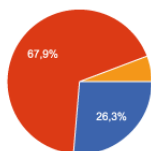
La raccolta delle risposte è durata dal 24 novembre al 21 dicembre 2017 e sono stati rivolti nel periodo alcuni solleciti alla compilazione.

Si espongono di seguito i dati raccolti.

1287 risposte

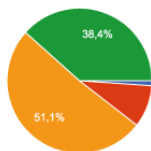
Riepilogo

Anagrafica - Area di appartenenza



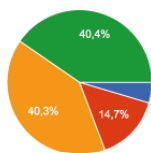
Dipendente area dirigenza	339	26.3%
Dipendente area comparto	874	67.9%
Personale convenzionato	74	5.7%

1) Quanto percepisci il tema delle illegalità e della corruzione come un problema del sistema sanitario?



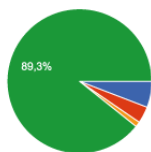
Per niente importante	14	1.1%
Poco importante	121	9.4%
Importante	658	51.1%
Molto importante	494	38.4%

2) In base alla tua esperienza, ritieni che l'illegalità e la corruzione abbiano delle ricadute dirette sull'ambiente di lavoro e sulla qualità ed efficienza dei servizi?



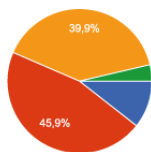
Per nulla	59	4.6%
Poco	189	14.7%
Abbastanza	519	40.3%
Molto	520	40.4%

3) Quale norma sancì per la prima volta il Diritto alla salute?



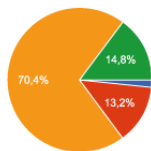
Il primo Piano Sanitario Nazionale	75	5.8%
Il Decreto Legislativo 502/92	48	3.7%
Il primo Piano Sanitario Regionale	15	1.2%
L'Articolo 32 della Costituzione Italiana	1149	89.3%

4) Sei a conoscenza dei contenuti della legge 190 del 2012 sulla prevenzione della corruzione?



Per nulla	136	10.6%
Poco	591	45.9%
Abbastanza	513	39.9%
Completamente	47	3.7%

5) Sei a conoscenza dei contenuti del Codice di Comportamento aziendale?



Per nulla	21	1.6%
Poco	170	13.2%
Abbastanza	906	70.4%
Completamente	190	14.8%

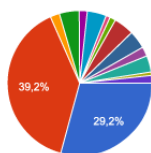
6) Hai già avuto modo di partecipare ad un momento formativo sui temi dell'etica o della prevenzione della corruzione?

Si presso l'Asl CN1	718	55.8%
Si presso altri Enti di formazione	74	5.7%



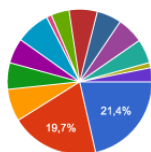
No 518 40.2%

7) Prova a indicare quella che secondo te, tra quelle previste nell'attuale Piano di Prevenzione dell'ASL CN1 è la prima area/attività a rischio più critica, sulla quale si dovrebbe intervenire con priorità:



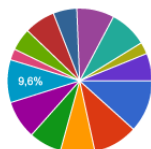
assunzioni, nomine, affidamenti incarichi, progressioni di carriera	376	29.2%
appalti e contratti pubblici	504	39.2%
concessioni e autorizzazioni	27	2.1%
rilevazione delle presenze e delle causali di assenza (con riferimento al c.d. fenomeno dell'assenteismo e dell'indebita fruizione di permessi retribuiti)	57	4.4%
erogazione di sovvenzioni, sussidi o attribuzione di altri vantaggi economici	23	1.8%
vigilanza, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	55	4.3%
affari legali, contenzioso, procedimenti disciplinari	12	0.9%
delle entrate, delle spese e del patrimonio	17	1.3%
libera professione	58	4.5%
gestione prenotazioni e liste di attesa	52	4%
rapporti contrattuali con privati accreditati	27	2.1%
farmaceutica, protesica, dispositivi e altre tecnologie	47	3.7%
ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni	10	0.8%
utilizzo mezzi, risorse aziendali e rimborsi spese	22	1.7%

7 a) Prova a indicare quella che secondo te, tra quelle previste nell'attuale Piano di Prevenzione dell'ASL CN1 è la seconda area/attività a rischio più critica, sulla quale si dovrebbe intervenire con priorità:



assunzioni, nomine, affidamenti incarichi, progressioni di carriera	276	21.4%
appalti e contratti pubblici	253	19.7%
concessioni e autorizzazioni	93	7.2%
rilevazione delle presenze e delle causali di assenza (con riferimento al c.d. fenomeno dell'assenteismo e dell'indebita fruizione di permessi retribuiti)	76	5.9%
erogazione di sovvenzioni, sussidi o attribuzione di altri vantaggi economici	72	5.6%
vigilanza, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	98	7.6%
affari legali, contenzioso, procedimenti disciplinari	15	1.2%
delle entrate, delle spese e del patrimonio	52	4%
libera professione	81	6.3%
gestione prenotazioni e liste di attesa	71	5.5%
rapporti contrattuali con privati accreditati	76	5.9%
farmaceutica, protesica, dispositivi e altre tecnologie	69	5.4%
ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni	15	1.2%
utilizzo mezzi, risorse aziendali e rimborsi spese	40	3.1%

7 b) Prova a indicare quella che secondo te, tra quelle previste nell'attuale Piano di Prevenzione dell'ASL CN1 è la terza area/attività a rischio più critica, sulla quale si dovrebbe intervenire con priorità:



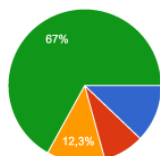
assunzioni, nomine, affidamenti incarichi, progressioni di carriera	150	11.7%
appalti e contratti pubblici	128	9.9%
concessioni e autorizzazioni	99	7.7%

rievazione delle presenze e delle causali di assenza (con riferimento al c.d. fenomeno dell'assenteismo e dell'indebita fruizione di permessi retribuiti)	94	7.3%
erogazione di sovvenzioni, sussidi o attribuzione di altri vantaggi economici	110	8.5%
vigilanza, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	123	9.6%
affari legali, contenzioso, procedimenti disciplinari	32	2.5%
delle entrate, delle spese e del patrimonio	64	5%
libera professione	89	6.9%
gestione prenotazioni e liste di attesa	68	5.3%
rapporti contrattuali con privati accreditati	108	8.4%
farmaceutica, protesica, dispositivi e altre tecnologie	109	8.5%
ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni	34	2.6%
utilizzo mezzi, risorse aziendali e rimborsi spese	79	6.1%

8) Puoi indicare se ci sono ulteriori attività, oltre a quelle già elencate nella precedente domanda, che presentano delle criticità e che sarebbe quindi opportuno inserire nel Piano di Prevenzione dell'ASL?

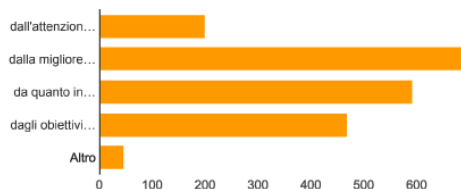
9) Hai in mente delle misure di prevenzione della corruzione/illegalità che ritieni potrebbero essere utilmente applicate nella nostra azienda?

10) Il tuo stipendio viene pagato:



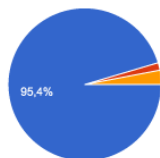
dalla Regione Piemonte	156	12.1%
dallo Stato	111	8.6%
dai cittadini	158	12.3%
dall'Asl CN 1	862	67%

11) Le scelte attuate durante la tua attività lavorativa sono dettate:

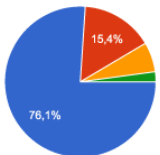


dall'attenzione ai costi	200	15.5%
dalla migliore qualità possibile per il cittadino	689	53.5%
da quanto indicato da Linee Guida o norme di buone pratiche	593	46.1%
dagli obiettivi aziendali assegnati alla Struttura di appartenenza	468	36.4%
Altro	46	3.6%

12) Che cos'è il Conflitto di Interessi?



13) Nel caso in cui si verifichi il Conflitto di Interessi:



il dipendente pubblico deve astenersi e segnalare il motivo al superiore	956	76.1%
è opportuno astenersi e chiedere che l'attività venga svolta da un collega	194	15.4%
non so	80	6.4%
Altro	27	2.1%

Si propone adesso, una disamina delle risposte pervenute, svolgendo ove possibile un confronto con i dati raccolti nel 2015.

L'adesione al questionario

Con una platea di destinatari pressoché identica nel 2017 si sono raccolte 1287 risposte con un incremento di 34 rispetto al 2015.

Il numero dei dipendenti del comparto che hanno aderito al questionario è pressoché invariato, giacché sono appena 14 le risposte in meno pervenute, a fronte del calo degli esponenti del comparto da 3.158 a 3.120.

E' cresciuta l'adesione dei dirigenti saliti a 339 contro 301 dato ancor più rilevante poiché nel complesso si contano 10 dirigenti in meno.

Dal personale convenzionato nel 2017 sono pervenute 10 risposte in più.

Esame delle risposte

Sulle **prime due domande** si riscontrano esiti pressoché identici nel 2017 e nel 2015 riguardo alla sensibilità verso il fenomeno dell'illegalità e della corruzione, considerati un problema rilevante del sistema sanitario e un fattore capace di incidere sull'ambiente di lavoro e sulla qualità ed efficienza dei servizi, anche se probabilmente l'aver approfondito la materia nei corsi porta uno scivolamento del 4,5% circa delle risposte nella fascia del minor peso.

Considerato che oltre 2080 operatori hanno partecipato ai corsi di base sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione, organizzati dall'Azienda, e altri hanno sicuramente ricevuto nozioni sui due campi in iniziative formative da loro scelte (praticamente il 50% degli operatori attualmente in servizio; dato confermato dalla risposta al **quesito n. 6** dove il 60% dei compilatori dichiara la frequenza a corsi sui temi censiti), potrebbe destare stupore leggere alla **domanda 4**) che il 56,5% dichiara di conoscere poco o per nulla la legge 190/2012 quando nel 2015 questa percentuale era del 40,2%, eguale sensazione si può provare davanti alla crescita dal 9,9 al 14,8 di coloro che dichiarano di conoscere per nulla o poco il Codice di comportamento aziendale (**domanda 5**), documento che fra l'altro è consegnato a tutti i partecipanti ai corsi, ai neoassunti ed è disponibile sia sul sito internet che sulla intranet aziendale.

In realtà osserviamo che proprio l'aver approfondito, alcuni contenuti della legge 190/2012 e del Codice di comportamento, nei corsi, può aver indotto molti partecipanti al questionario ad ammettere una conoscenza parziale della complessa materia con socratica sincerità ("so di non sapere").

A confortare gli appartenenti a questa struttura votata all'anticorruzione, arrivano le risposte alle ultime **domande (12 e 13)** aggiunte di proposito al fine di sondare concretamente l'apprendimento dei contenuti trasmessi nei corsi.

Infatti, la risposta corretta al quesito "che cos'è il conflitto di interessi?" è pervenuta dal 93,55% dei partecipanti e, il comportamento corretto nella situazione proposta dal quesito numero 13) "nel caso in cui si verifichi il conflitto di interessi..." ha ricevuto il 76,1% di adesioni e quella, che comunque, comportava l'astenersi e il far emergere il conflitto ha ottenuto il 15,4% di adesioni.

Il **settimo quesito** è in realtà, come già il quinto nel 2015, un raggruppamento di domande sullo stesso argomento, che consente una classificazione per importanza, avvertita, delle aree/attività a rischio individuate nei Piani di Prevenzione della Corruzione dell'Azienda, infatti suona "Prova a indicare quella che secondo te, tra quelle previste nell'attuale Piano di Prevenzione dell'ASL CN1 è la prima/seconda/terza area/attività a rischio più critica, sulla quale si dovrebbe intervenire con priorità".

Come prima area continua ad essere indicato il **settore degli appalti** (39,2% equiparabile al 37% del 2015), ma esso scende poi al secondo posto sia nel secondo quesito che nel terzo; analogamente a quanto succedeva nel 2015, dove però cedeva il terzo posto per una sola indicazione **all'area di erogazione sovvenzioni/sussidi**. Al secondo posto, con il 29% delle indicazioni, troviamo il **settore delle assunzioni/nomine/progressioni**. Da notare che le scelte sulle altre 12 aree non superano mai il 4,5% (punta raggiunta dal settore della libera professione), per quanto riguarda l'indicazione come prima priorità e arrivano al massimo al 7,6% come seconda e al 9,6% come terza, performance raggiunte sempre **dall'area vigilanza/ controlli/verifiche/ispezioni/sanzioni**.

Nel 2015 al terzo posto si collocava nelle prime scelte la libera professione e nelle seconde priorità la rilevazione presenze.

Abbiamo provato a rilevare quali aree assommino nel 2017 e nel 2015 un maggior numero di indicazioni nelle tre risposte per evidenziare le priorità avvertite dagli operatori della CN1.

Sia nel 2017 come nel 2015, si collocato sul podio **appalti e contratti pubblici** (rispettivamente con 885 e 883 indicazioni); alla piazza d'onore troviamo **assunzione/nomine/incarichi/progressioni** (con 802 e 756 scelte); molto staccati, ma comunque terza risulta l'area **vigilanza/controlli/verifiche/ispezioni/sanzioni** (276 e 268).

Proponiamo una tabella comparativa dei risultati dove si nota che alcune aree pur con numeri di scelte abbastanza simili nelle due indagini perdono o acquisiscono posizioni di attenzione.

Si notano, in particolare una forte crescita delle indicazioni per le **liste d'attesa** e per **farmacia/protesica/dispositivi** e la scivolata della **rilevazione presenze**, come quella dell'**utilizzo mezzi**.

AREE/ATTIVITA'	2017	2015
Appalti e contratti pubblici	885	823
Assunzioni, nomine, affidamenti incarichi, progressioni di carriera	802	756
Vigilanza, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	276	268
Libera professione	228	231
Rilevazioni delle presenze e delle causali di assenza	227	264
Farmaceutica, protesica, dispositivi e altre tecnologie	225	196
Concessioni e autorizzazioni	215	204
Rapporti contrattuali con privati accreditati	211	230
Erogazione di sovvenzioni, sussidi o attribuzione di altri vantaggi economici	205	210
Gestione prenotazioni e liste d'attesa	191	158
Utilizzo mezzi, risorse aziendali e rimborsi spese	141	170
Delle entrate, delle spese e del patrimonio	133	145
Affari legali, contenzioso, procedimenti disciplinari	59	59
Ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni	59	45
Totali	3857	3759

8) “Puoi indicare se ci sono ulteriori attività, oltre a quelle già elencate nella precedente domanda, che presentano delle criticità e che sarebbe quindi opportuno inserire nel Piano di Prevenzione dell’ASL?”

Soltanto in 100 questionari è stato affrontato l'argomento, contro 130 tentativi nella precedente edizione. La tabella sottostante riporta una sintesi sulle risposte ottenute che, in buona parte, sono riconducibili alle aree individuate nella domanda numero 7. Notiamo che l'area che desta maggiore attenzione è quella dei **controlli** anche con specifiche segnalazioni di settori su cui vigilare, alcuni dei quali riportiamo nella colonna dei dettagli. Nel campo degli **appalti e contratti pubblici** spiccano le cinque segnalazioni avverse agli **affidamenti in house**, che ritornato anche in una risposta relativa al settore assunzioni dove, invece, tre delle risposte puntano sulla **mobilità interna**.

Alcune risposte, per la loro ermeticità, non sono state classificate in alcuna area, per il timore di non darne una corretta interpretazione, tuttavia si può notare che tre puntano sugli informatori scientifici.

RISPOSTE AL QUESITO 8 RICONDUCIBILI ALLE AREE/ATTIVITA' ELENCAE SOPRA	NUMERO RISPOSTE	DETTAGLI DI ALCUNE RISPOSTE PIU' SIGNIFICATIVE
Appalti e contratti pubblici	12	Controllo esecutivo dei lavori - 5 affidamenti in House (4 AMOS) - Gestione e implementazione nuovi servizi, es. NUE112 - Affitti di strutture.
Assunzioni, nomine, affidamenti incarichi, progressioni di carriera	12	Esteralizzazione a enti privati con ancora graduatorie aperte in corso - Gestione domande di trasferimento - Trasferimento presso altri reparti - Mobilità interna - Attività sindacato.
Vigilanza, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	18	Comprensione delle attività che non vengono fatte...quindi il reato del non fare - Migliorare la trasparenza - Più rispetto delle regole - Efficienza e competenza operatori a vari livelli - Controllo qualità del lavoro - Chi controlla i controllori ? - Controllare l'ufficio personale - Non rispetto delle normative sulla sicurezza del e nel posto di lavoro - Individuazione dei parametri dei conflitti di interesse - Corsi di formazione esterni del personale autorizzati dall'ASL - Trasparenza nel comunicare le decisioni prese.
Libera professione	8	I medici dipendenti non dovrebbero svolgere attività privata ed essere pagati per questo un po' di più.
Rilevazioni delle presenze e delle causali di assenza	2	
Farmaceutica, protesica, dispositivi e altre tecnologie	2	
Concessioni e autorizzazioni	2	
Rapporti contrattuali con privati accreditati	0	
Erogazione di sovvenzioni, sussidi o attribuzione di altri vantaggi economici	2	I medici facenti parte delle commissioni di medicina legale non dovrebbero vivere o risiedere nelle zone in cui operano per evitare favoritismi.
Gestione prenotazioni e liste d'attesa	3	
Utilizzo mezzi, risorse aziendali e rimborsi spese	6	Gestione automezzi - Maggiore tracciabilità costi materiali sanitari e controllo sprechi del materiale - Utilizzo dei macchinari dell'Ospedale in fasce orarie più ampie - Spreco di materiale vario, carta, cibo e medicine.
Delle entrate, delle spese e del patrimonio	1	
Ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni	2	
ALTRE RISPOSTE		
No, non so, non saprei, nulla...	23	
Informazione scientifica su farmaci e dispositivi - Rapporti fra medici e altro personale con le Ditte farmaceutiche e produttrici di ausili e tecnologia	2	
Attività degli informatori farmaceutici nei reparti	1	
Mondo dei vaccini	1	
Pressioni su parenti/pazienti	1	
Badanze private	1	
Attività svolte e le decisioni prese dalla Direzione Generale	1	
Totale	100	

La **domanda numero 9)** riprende la numero 7 del questionario 2015 che ottenne 152 risposte, mentre nel questionario in analisi ne ha meritate solamente 102. Per considerare le misure suggerite abbiamo fatto ricorso alla medesima dieci categorie individuate nel 2015.

Osserviamo, guardando ai dati della tabella sottostante, che le voci **“tutela e incentivi per il whistleblower”**, **“semplificazione”** e **“tracciabilità”** non ricevono segnalazioni; come già nel 2015, quasi la metà dei suggerimenti riguardano **i controlli e le verifiche**, in generale si rileva che molte risposte più che suggerire misure evidenziano in realtà settori sui quali incrementare o implementare l'attenzione.

RISPOSTE AL QUESITO 9: MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	NUMERO RISPOSTE	DETTAGLI DI ALCUNE RISPOSTE PIU' SIGNIFICATIVE
IMPLEMENTAZIONE CONTROLLI INTERNI E VERIFICHE	42	3 Controlli sulle timbrature (2 con telecamere - 1 con impronte digitali); 3 Libera professione; Controlli sull'affitto da parte dell'ASL di appartamenti di dipendenti; Controlli sulle attività economiche dell'Azienda; Controlli sulle attività delle strutture; 2 Inserimento di un referente anonimo in ogni servizio per effettuare i controlli; Controlli sul personale che va in missione anche attraverso IRIS; 2 Controllo sulla produttività dei dipendenti; Controllo operatori addetti all'informatica; Controllo operato Direttori e Dirigenti.
TRASPARENZA	14	Trasparenza sulla valutazione dei dirigenti; Decisioni con impatto economico verificabili dai cittadini.
FORMAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA, DELL'ETICA E DELLA LEGALITA'	10	Corsi soprattutto per la dirigenza; Lavorare onestamente per la comunità; Lavorare con buon senso; Obbligatorietà dei corsi.
APPLICAZIONE SANZIONI	2	
ROTAZIONE	6	Rotazione sede di lavoro dirigenti; Rotazione in particolare dei componenti commissioni che erogano benefit economici; sussidi e convenzioni; 2 Rotazione con verifica professionalità, imparzialità e incompatibilità.
TUTELA E INCENTIVI PER IL WHISTLEBLOWER		
ATTRIBUIRE RILEVANZA AI COMPORTAMENTI NEI SISTEMI PREMIANTI	3	2 Sistemi premianti per i più meritevoli.
SEMPLIFICAZIONE		
TRACCIABILITA'		
PROCEDURE E ORGANIZZAZIONE	12	Misure relative agli appalti: 2 Appalti solo a Ditte del territorio; Evitare affidamenti in house; Più attenta selezione negli acquisti degli applicativi informatici. Misure relative all'organizzazione aziendale: Maggior coinvolgimento dei dipendenti; 2 Eliminazione della L.P. dei medici; Remunerare meglio il personale del comparto; Gruppi di lavoro settoriali per studiare misure più appropriate; Nei concorsi ricorso a selezioni esterne rendendo non riconoscibili i componenti; Selezione del personale con criteri meritocratici; Maggior partecipazione degli Organismi Sindacali.
Non so, non saprei, ...	13	
Totali	102	

**IL RESPONSABILE
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**
Dottor Marco FULCHERI
f.to in originale