

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

Responsabile Dottor Marco Fulcheri
Telefono: 0171/450247-252-250
Fax: 0171/1865270
E-mail: ispettivo@aslcn1.it

**Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione
sull'attuazione del Codice di Comportamento
Anno 2020**

INIZIATIVE DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Dal 2014 fino a tutto il 2019 è stato offerto un programma di formazione valoriale con la realizzazione di **52 edizioni** del corso "**Anticorruzione e trasparenza: ruolo, obblighi, doveri e responsabilità dei dipendenti dell'ASL CN1**", ciascuna della durata di 6,30 ore fino al 2015 e dal 2016 di 4 ore, così che ad oggi sono stati formati **3563** operatori dei quali, la stragrande maggioranza dipendenti, ed alcuni dei professionisti convenzionati. Il dettaglio dei partecipanti è pubblicato sulla intranet e sul sito internet aziendale nella sezione "Anticorruzione" - "Formazione".

Inoltre, a partire dal 2017 ad oggi sono stati effettuati dei **corsi anticorruzione per lo specifico settore degli appalti** e formati un totale **127** dipendenti.

Nel 2020 si sono proposti due Corsi, accreditati ECM, sul Conflitto di interessi. In particolare, il primo corso-131-37041 "Il conflitto di interessi nel processo di controllo, vigilanza, ispezioni, sanzioni", che è stato completato da **92** partecipanti, dedicato principalmente a Medici, Veterinari e Tecnici d'Ambiente del Dipartimento di Prevenzione; il secondo evento-131-37039 "Il conflitto di interessi in ambito sanitario", che è stato completato da **127** partecipanti, soprattutto Medici e Dirigenti Sanitari ospedalieri. A causa della "Pandemia" si è rinunciato alla classica forma di lezioni in Aula, e mantenendo la durata di 4 ore di lezione, si è proposto la 1^a e la 3^a lezione in "webinar" e la 2^a in "FAD". Le iniziative, concluse per chi ha potuto seguire il calendario ufficiale il 18 ed il 25 novembre, sono state registrate e sono state fruibili sino al 30.12.20, in tutto o per le parti non seguite nei tempi previsti.

Sul fronte della diffusione della cultura della integrità, della legalità e della trasparenza, la CN1 ha realizzato il **Codice di comportamento "LeAli"** aderendo, nel 2015, alla campagna di valorizzazione dei codici di comportamento delle aziende sanitarie promossa da "Libera" del "Gruppo Abele". Libretto, integrato con gli aggiornamenti approvati con la deliberazione n. 28 del 31 gennaio 2017, è stato costantemente consegnato dalla SCI Gestione Risorse Umane a tutti i neoassunti, sia dipendenti sia specialistici ambulatoriali convenzionati. Esauriti i Codici "LeAli", questo Servizio ha provveduto a realizzare un **proprio libretto**.

Sempre a sostegno e a promozione dell'integrità nel Sistema Sanitario pubblico, anche se a causa della "pandemia da Covid-19", che preclude gli "assembramenti", non è stato possibile nel 2020 proporre la "Giornata della Trasparenza" nella forma consueta, le Strutture "Prevenzione della Corruzione" della "Trasparenza" della CN1 hanno aderito con i colleghi piemontesi alla "**International Anti-Day**", che si è tenuta il 9 dicembre 2020, realizzando un breve "spot", che è stato inserito nel video piemontese. Il giorno stesso, quindi è stata inviata a tutte le caselle personali dei Dipendenti e dei Convenzionati, la segnalazione che sulla intranet aziendale era disponibile il comunicato di presentazione dell'iniziativa

ed il “link” per il video “illustrativo”, che reca con apporti da tutte le Strutture di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale.

Tra le iniziative di sensibilizzazione dirette a promuovere il coinvolgimento e la partecipazione del personale operante in Azienda, si è continuato a pubblicare nell’area Intranet specifiche notizie relative alla prevenzione della corruzione e alle pratiche di buona amministrazione.

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 01/11/2019 – 31/10/2020, emerge quanto segue:

Segnalazioni ricevute dall’UPD nel periodo 01/11/2019 – 31/10/2020	5
archiviazioni disposte all’esito del procedimento disciplinare:	//
sanzioni applicate all’esito del procedimento disciplinare: 4 sospensioni dal servizio con privazione della retribuzione rispettivamente 1 per 3 mesi e 3 per 5 gg.	4
sanzioni applicate all’esito del procedimento disciplinare: una multa di € 300,00	1
procedimenti sospesi ex art. 55 ter del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.	//
procedimenti in corso di istruttoria al 31/10/2020	//
pratiche trasmesse per competenza ai Direttori di struttura	//

Procedimenti disciplinari

Nel 2020 si registra una sostanziale invarianza dei numeri delle segnalazioni di illeciti disciplinari ricevute dall’Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) nei confronti del **personale dipendente** rispetto agli ultimi anni: infatti le segnalazioni arrivano a 5, come nel 2016 e 2018, una unità in più rispetto alle 4 dell’anno passato, contro le 7 del 2017, quando nel 2015 erano 6, quindi si mantiene la distanza dal picco delle 18 segnalazioni del 2014.

Sempre ai fini del monitoraggio, come negli anni precedenti, 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 01/10/2019 – 30/09/2020:

Monitoraggio attuazione codice di comportamento	2020
Dichiarazioni scritte di avvenuta restituzione/rifiuto di regali o altre utilità (art. 4 Cod. Comp.)	0
Comunicazioni di adesione o appartenenza ad associazioni/organizzazioni i cui ambiti di interesse possono interferire con l'attività (art. 5 Cod. Comp.)	3
Comunicazioni interessi finanziari e conflitto di interesse all'atto dell'assegnazione all'ufficio (art. 6 Cod. Comp.)	10
Dichiarazioni di astensione per potenziale conflitto di interessi (art. 7 Cod. Comp.)	3
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.)	0
Elogi da parte di utenti esterni o interni	265
Segnalazioni/reclami da parte di utenti che lamentano un inadeguato comportamento in servizio nei confronti del personale dipendente o convenzionato	32
Segnalazioni al RPC tramite il canale dedicato al whistleblowing	3

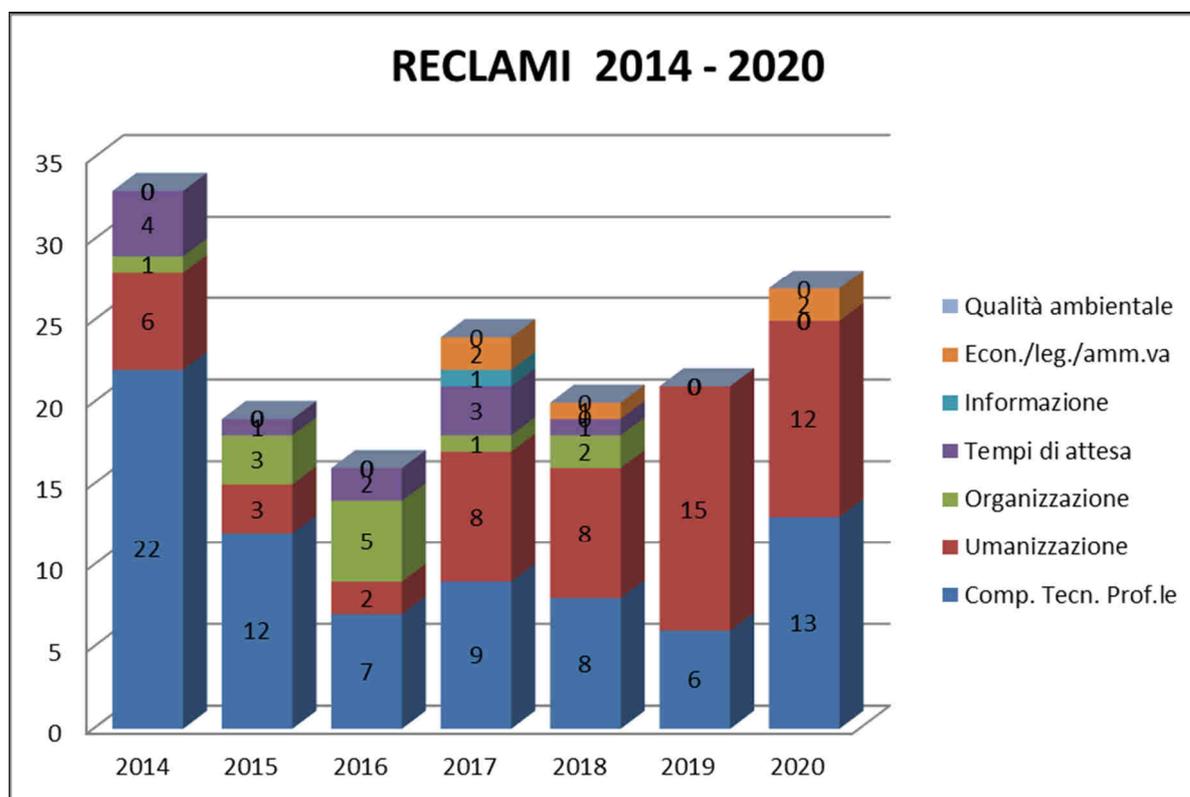
La quasi totalità dei Responsabili di struttura ha dichiarato, nell'ambito della relazione annuale e/o della apposita scheda di monitoraggio, di aver assunto delle iniziative per continuare a sensibilizzare e informare il personale sull'importanza dei doveri comportamentali previsti dal Codice, oltre che dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in particolare, sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e sugli adempimenti conseguenti.

Molti Direttori/Responsabili di struttura, oltre ad aver apprezzato ed espresso pareri favorevoli in riferimento all'attività di formazione realizzata finora, in Azienda, hanno suggerito di continuare ad organizzare corsi di approfondimento riferiti a specifici settori/attività potenzialmente esposti al fenomeno della corruzione. Hanno raccomandato inoltre di proporre eventi formativi che accrescano la professionalità negli ambiti di competenza e che rafforzino l'osservanza degli obblighi di integrità, correttezza, lealtà, trasparenza del dipendente pubblico sia tra colleghi che nei confronti dell'Utenza. Alcuni Responsabili suggeriscono di evidenziare maggiormente nei corsi di formazione le sanzioni previste dal codice di comportamento in caso di violazione o elusione delle regole in esso contenute. Chi, ancora, ritiene utile qualche approfondimento di tipo filosofico sui temi dell'etica, dell'integrità e sul rispetto del codice di comportamento con l'indicazione di una bibliografia da mettere a disposizione dei dipendenti ed infine, chi propone approfondimenti formativi puntuali sulle competenze nella Sanità Pubblica sui comportamenti corruttivi ed elusivi dell'integrità.

Dalle relazioni annuali e/o dalla scheda di monitoraggio del comportamento dei dipendenti è ancora emersa la necessità da parte di alcuni Responsabili di struttura di approfondire i temi sull'etica e sulla buona amministrazione programmando degli incontri anche con rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria.

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 evidenziava 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 era stato un lieve innalzamento a 24 reclami. Mentre negli anni 2018 e 2019 erano calati rispettivamente a 20 e 21. Nel 2020 i reclami sono di nuovo lievemente aumentati a 27. Nel sotto riportato istogramma vengono rappresentati i reclami pervenuti negli ultimi sette anni suddivisi in base alla categoria della classificazione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico.



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