

**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](mailto:ispettivo@aslcn1.it)

**Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione  
sull'attuazione del Codice di Comportamento  
Anno 2021**

**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.

Dal 2020 è stata proposta un'iniziativa formativa "**specialistica**" sul "**Conflitto di interessi**", tema scivoloso nel settore della Sanità pubblica.

Per il 2020 erano stati progettati due Corsi della durata di 4 ore di lezione da svolgersi nella classica forma in Aula, ma la Pandemia ci costrinse ad una presentazione più articolata: un "Webinar", due ore di "FAD" e un Webinar finale. In particolare, il primo corso 131-37041 "Il conflitto di interessi nel processo di controllo, vigilanza, ispezioni, sanzioni", dedicato principalmente a Medici, Veterinari e Tecnici d'Ambiente del Dipartimento di Prevenzione, fu completato da **92** partecipanti; il secondo evento 131-37039 "Il conflitto di interessi in ambito sanitario", è stato completato da **127** partecipanti, soprattutto Medici e Dirigenti Sanitari ospedalieri.

Considerato che i contenuti dei suddetti corsi sul "Conflitto di interessi" furono molto apprezzati, sia per l'impostazione didattica che per la gradevole presentazione, nel 2021 si è pensato di riproporli interamente sotto forma di "FAD". Il pacchetto, della durata complessiva di 5 ore per ogni evento, è stato fruibile dall'1/08/2021 al 30/11/2021. Il primo corso 131-38429 "**Il conflitto di interessi nelle attività di controllo, vigilanza, ispezioni, sanzioni nel Dipartimento di Prevenzione**", è stato completato da **144** partecipanti; mentre il secondo evento 131-38428 sulla "**Gestione del Conflitto di interessi in ambito sanitario**", è stato concluso da **695** iscritti. Cosicché in due anni, in materia di Conflitto di interessi, sono stati formati in totale **1.058** Operatori.

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". Il 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 supporto.

A sostegno della promozione dell'integrità nel Sistema Sanitario pubblico, considerato il protrarsi della "pandemia da Covid-19", anche nel 2021 non è stato possibile proporre la "**Giornata della Trasparenza**" nella forma assembleare, pertanto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza della CN1 ha scelto di aderire con i colleghi delle altre Aziende Sanitarie all'iniziativa della Regione Piemonte, intitolata "**Chiari, Efficaci, Efficienti**", che si è tenuta "on-line" il 14 dicembre 2021. Siccome i lavori della **Giornata Regionale della Trasparenza 2021** potevano essere fruiti da remoto, grazie alla collaborazione dell'Ufficio Stampa, è stata inviata a tutte le caselle personali dei Dipendenti e dei Convenzionati della CN1 il comunicato con il programma e le modalità tecniche per poter accedere all'iniziativa.

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 DEI 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 01/11/2020 – 31/10/2021, emerge quanto segue:

<b>Segnalazioni ricevute dall'UPD nel periodo 01/11/2020– 31/10/2021</b>	<b>9</b>
archiviazioni disposte all'esito del procedimento disciplinare:	//
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare – violazione art. 66, c. 3, lett. b) del CCNL del 21/05/2018: 4 multe pari a 4 ore di retribuzione rispettivamente 3 per " <i>condotta non corretta nei confronti dei colleghi e degli utenti</i> " e 1 per " <i>inosservanza disposizioni di legge e di servizio in tema di attività extra-istituzionale</i> "	4
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare – violazione art. 66, c. 4, lett. f) del CCNL del 21/05/2018: una sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 3 giorni per " <i>manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda</i> "	1
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare – violazione art. 72, c. 4, lett. a) e b) del CCNL del 19/12/2019: una multa di € 200,00 ed una di € 300,00 per " <i>inosservanza disposizioni contrattuali e di servizio in tema di direttive di servizio</i> " e una multa di € 300,00 per " <i>comportamento negligente e non corretto</i> "	3
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare – violazione art. 55 quater, c. 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001: Licenziamento con preavviso per " <i>assenza ingiustificata – mancato rientro in servizio malgrado diffida dell'ASL CN1</i> "	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

Nell'ultimo periodo considerato si registra un aumento dei numeri delle segnalazioni di illeciti disciplinari ricevute dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) nei confronti del **personale dipendenti** rispetto agli ultimi anni: infatti le segnalazioni arrivano a 9, quattro in più rispetto alle 5 dell'anno passato, del 2018 e 2016, contro le 4 del 2019, le 7 del 2017 e le 6 del 2015, anche se si mantiene ancora una considerevole 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 RPCT, nella quale viene individuato un indicatore con riferimento a ciascun articolo del Codice di comportamento, 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 01/10/2020 – 30/09/2021:

<b>Monitoraggio attuazione codice di comportamento</b>	<b>2021</b>
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.)	1
Dichiarazioni di astensione per potenziale conflitto di interessi (art. 7 Cod. Comp.)	2
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	325
Segnalazioni/reclami da parte di utenti che lamentano un inadeguato comportamento in servizio nei confronti del personale dipendente o convenzionato	55
Segnalazioni al RPC tramite il canale dedicato al whistleblowing	4

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 per la 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 espresso un alto gradimento per i corsi FAD, grazie i quali è possibile raggiungere una più ampia platea di dipendenti. Hanno suggerito di continuare ad organizzare corsi di approfondimento riferiti a specifici settori/attività potenzialmente esposti al fenomeno della corruzione; e raccomandato di proporre eventi formativi che accrescano la professionalità negli ambiti di competenza e 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 gli obblighi del lavoratore a diretto contatto con il Pubblico e per tutti gli Operatori le sanzioni disciplinari previste in caso di violazione o elusione delle regole del Codice di comportamento e le eventuali conseguenze penali.

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.

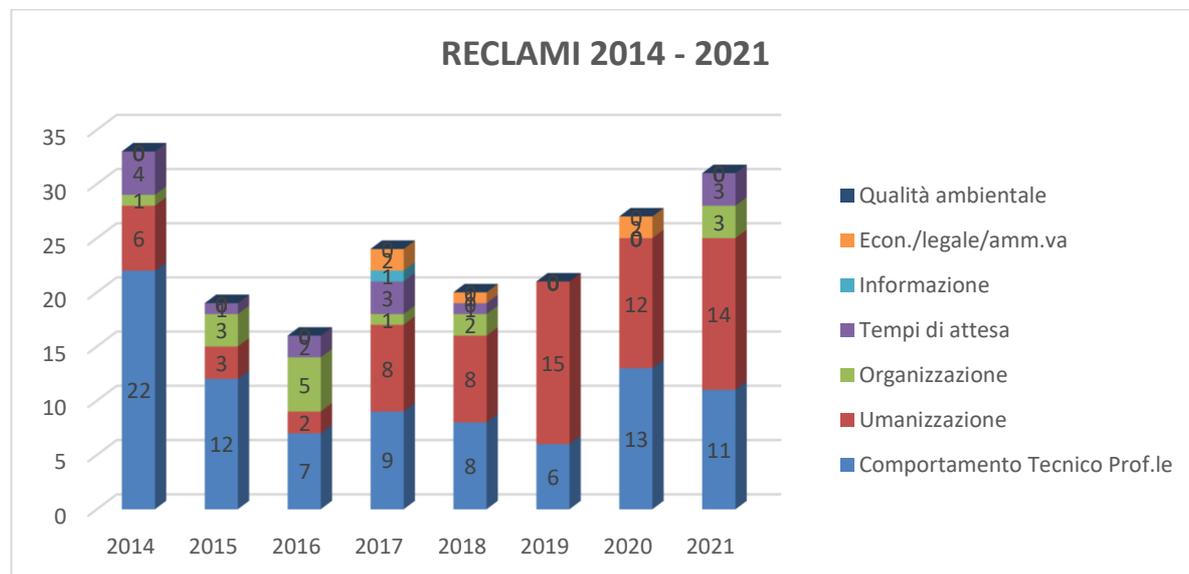
Dalle relazioni annuali e/o dalla scheda di monitoraggio del comportamento dei dipendenti è ancora emersa la necessità da parte di alcuni Responsabili di struttura di approfondire i temi dell'etica e della buona amministrazione organizzando incontri con rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria.

### **RECLAMI DEI CITTADINI-UTENTI**

La ricezione e gestione dei reclami dei cittadini e degli utenti è curata dall'URP attraverso una procedura che consente di optare tra diverse modalità di presentazione (verbale, rivolgendosi direttamente agli sportelli o telefonicamente, a mezzo posta, e-mail o fax). 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.

Davanti all'immenso numero delle prestazioni e dei servizi erogati dall'Azienda il numero dei reclami raccolti è obiettivamente basso e conosce un andamento sinusoidale: dal picco dei 45 del 2013 si è scesi a 33 del 2014 a 19 del 2015, raggiungendo il punto più basso con i 16 del 2016; nel 2017 e con l'innalzamento a 24, stabilizzatosi a 20 e 21 nel 2018 e 2019, per poi avviare la curva in salita ai 27 del 2020 e ai 31 del 2021.

Nel sotto riportato istogramma vengono rappresentati i reclami pervenuti negli ultimi otto 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*