

## SC Affari Generali e Controlli Interni

Direttore: Dottor Roberto Balocco  
Telefono: 0171/450252-450250-450768  
e-mail: responsabile.anticorruzione@aslcn1.it

### Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza sull'attuazione del Codice di Comportamento Anno 2022

#### 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**", ciascuno della durata di 6 ore e mezza 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 **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 ha determinato una presentazione più articolata: un "Webinar", 2 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, è stato completato da **92** partecipanti; il secondo evento 131-37039 "Il conflitto di interessi in ambito sanitario", è stato concluso da **127** partecipanti, soprattutto Medici e Dirigenti Sanitari ospedalieri.

Costatato che i contenuti dei suddetti corsi sul "Conflitto di interessi" sono stati apprezzati, sia per l'impostazione didattica che per la presentazione, nel 2021 si era pensato di riproporli interamente sotto forma di "FAD". Il pacchetto, della durata complessiva di 5 ore per ogni evento, era disponibile 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.

Anche nel 2022 si è ritenuto opportuno riproporli interamente. Il pacchetto, della durata complessiva di 5 ore per ogni evento, è stato fruibile dall'1/08/2022 al 30/11/2022. Il primo corso 131-41105 "**Il conflitto di interessi nelle attività di controllo, vigilanza, ispezioni, sanzioni nel Dipartimento di Prevenzione**", è stato completato da **153** partecipanti; mentre il secondo evento 131-41102 sulla "**Gestione del Conflitto di interessi in ambito sanitario**", è stato concluso da **392** iscritti. Cosicché in tre anni, in materia di Conflitto di interessi, sono stati formati in totale **1.603** 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 documento.

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 dedicata, 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 RPCT il report annuale contenente i dati sulle violazioni disciplinari contestate al personale dipendente.

Dalla suddetta documentazione, con riferimento al periodo 01/11/2021 – 31/10/2022, emerge quanto segue:

<b>Segnalazioni ricevute dall'UPD nel periodo 01/11/2021– 31/10/2022</b>	11
archiviazioni disposte all'esito del procedimento disciplinare:	5
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare – violazione art. 66, c. 3, lett. b) del CCNL del 21/05/2018: rimprovero scritto per <i>"inosservanza disposizioni di legge e di servizio"</i>	1
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare – violazione art. 66, c. 4 in riferimento al c. 3, lett. b) del CCNL del 21/05/2018: una sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 3 giorni per <i>"grave negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati"</i>	2
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare – violazione art. 72, c. 4, lett. b) del CCNL del 19/12/2019: una multa di € 300,00 per <i>"comportamento negligente e non corretto"</i>	1
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 31/10/2022	1
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 11, sei in più rispetto alle 5 del 2020, 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 di 18 segnalazioni del 2014.

Sempre ai fini del monitoraggio, come negli anni precedenti, è stata inviata ai Responsabili delle Strutture aziendali una scheda, che i medesimi hanno provveduto a compilare e restituire al RPCT, nella quale viene individuato un indicatore riferito a ciascun articolo del Codice di comportamento, che assolve alla duplice funzione di fornire dati utili a valutare l'efficace attuazione del Codice stesso nelle Strutture, e di sensibilizzare sia i Responsabili che i dipendenti sugli obblighi previsti dalle disposizioni oggetto di rilevazione.

Si riportano, di seguito, gli esiti del suddetto monitoraggio, riferiti al periodo 01/10/2021 – 30/09/2022:

<b>Monitoraggio attuazione codice di comportamento</b>	<b>2022</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.)	6
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.)	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.)	0
Elogi da parte di utenti esterni o interni	209
Segnalazioni/reclami da parte di utenti che lamentano un inadeguato comportamento in servizio nei confronti del personale dipendente o convenzionato	57
Segnalazioni al RPC tramite il canale dedicato al whistleblowing	1

La quasi totalità dei Responsabili di struttura ha dichiarato, nell'ambito della Relazione annuale e/o della apposita scheda di monitoraggio, di aver assunto 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 espresso pareri favorevoli in riferimento all'attività di formazione, realizzata finora in Azienda, hanno manifestato un alto gradimento per i corsi FAD, grazie ai 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; hanno 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 nei confronti dei colleghi che dell'Utenza.

Alcuni Responsabili suggeriscono di evidenziare maggiormente nei corsi di formazione sia gli obblighi del lavoratore a diretto contatto con il Pubblico, sia 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.

Inoltre, suggeriscono approfondimenti 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; in particolare, dalle relazioni annuali e/o dalla scheda di monitoraggio del comportamento dei dipendenti è emersa la necessità di approfondire i temi dell'etica e della buona amministrazione, organizzando incontri con rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria.

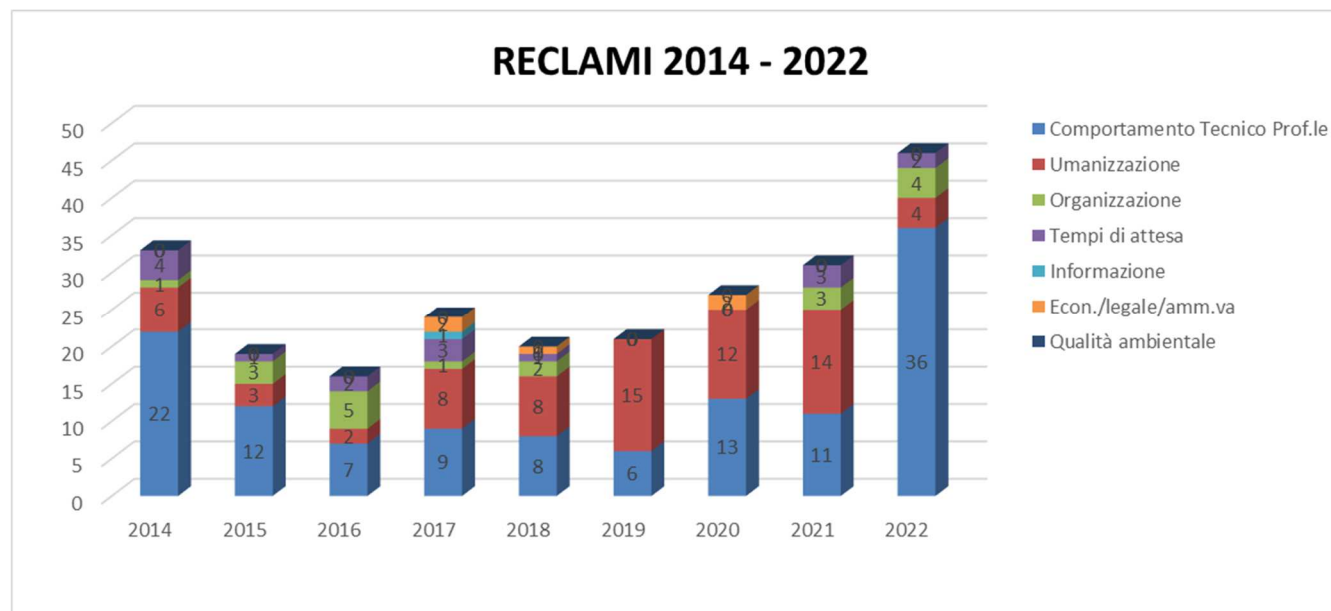
### **RECLAMI DEI CITTADINI-UTENTI**

La ricezione e gestione dei reclami dei cittadini 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).

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.

Di fronte alla considerevole quantità di prestazioni e di 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, ai 31 del 2021 e infine ai 46 del 2022.

Nell'istogramma sotto riportato vengono rappresentati i reclami pervenuti negli ultimi nove anni, suddivisi in base alla categoria di classificazione predisposta dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico:



**Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione  
 e per la Trasparenza  
 Dottor Roberto BALOCCO  
 (Firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005)**

RB/tc