

Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione

sull'attuazione del Codice di Comportamento

Anno 2015

Iniziative di formazione e sensibilizzazione

Nel 2015 è proseguita la formazione valoriale già avviata nel 2014, con la realizzazione di 3 edizioni del corso "Anticorruzione e trasparenza. Tra prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza", ciascuna della durata di 6,5 ore, alle quali hanno partecipato complessivamente **178** dipendenti, di cui 48 con qualifica dirigenziale e 130 appartenenti al comparto. Il dettaglio dei partecipanti è pubblicato sull'Intranet aziendale nella sezione "Anticorruzione", sotto sezione "Formazione".

E' stata, inoltre, realizzata un'importante iniziativa di sensibilizzazione mediante l'adesione alla campagna di valorizzazione dei Codici di comportamento delle aziende sanitarie promossa da Libera, Avviso Pubblico, Gruppo Abele e Coripe Piemonte nell'ambito del progetto "Illuminiamo la salute".

E' stato pertanto adottato, per il Codice di comportamento aziendale, il format realizzato a tal fine che ha il pregio di essere semplice e facilmente leggibile.

La grafica richiama il valore della lealtà, usando il concetto delle ali, (LeALI infatti è il suo nome), per far riflettere proprio su questo valore.

Il Codice LeAli dell'ASL è stato pubblicato sulla Intranet aziendale, dove è liberamente scaricabile dai dipendenti e dal personale convenzionato eD è disponibile anche nella versione cartacea a libretto.

Di tale iniziativa è stata data ampia informazione a tutti i dipendenti e al personale convenzionato, mediante avvisi sull'intranet e mail alla casella di posta elettronica personale.

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 01.11.2014.-31.10.2015, emerge quanto segue:

segnalazioni ricevute dall'UPD nel periodo 01.01-31.10.2015	6
archiviazioni disposte all'esito del procedimento disciplinare	0
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare: (2 multe; 2 sospensioni dal servizio con privazione della retribuzione)	4
procedimenti sospesi ex art. 55 ter del d.lgs. 165/2014	0
procedimenti in corso di istruttoria al 31.10.2015	0
pratiche trasmesse per competenza ai Direttori di struttura	2

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 varie 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 01.01-31.10.2015:

Monitoraggio attuazione codice di comportamento	2015
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.)	5
Comunicazioni interessi finanziari e conflitto di interesse all'atto dell'assegnazione all'ufficio (art. 6 Cod. Comp.)	13
Dichiarazioni di astensione per potenziale conflitto di interessi (art. 7 Cod. Comp.)	5
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	103
Segnalazioni/reclami da parte di utenti che lamentano un inadeguato comportamento in servizio nei confronti del personale dipendente o convenzionato	9
Segnalazioni al RPC tramite il canale dedicato al whistleblowing	2

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.

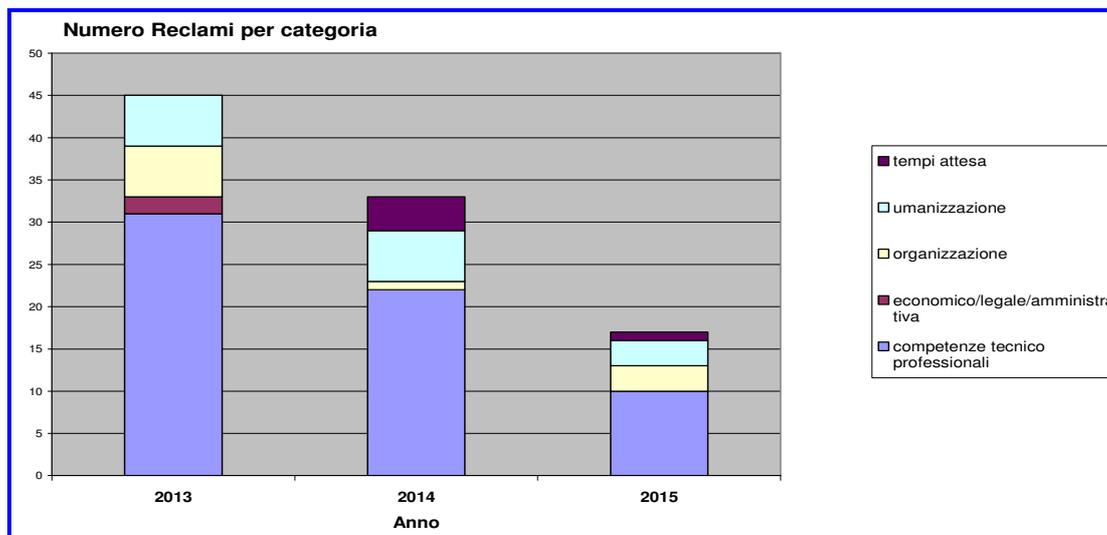
*** **

Si ritiene, inoltre, utile, ai fini delle valutazioni di competenza, riportare i dati e le elaborazioni che rappresentano l'andamento, rispettivamente nel triennio 2012-2015 e nel biennio 2014-2015, dei reclami dei cittadini utenti e dei procedimenti disciplinari, nonché l'esito dell'indagine interna condotta nel 2015 sulla percezione della corruzione da parte del personale dipendente e degli specialisti ambulatoriali convenzionati con l'ASL.

Reclami dei cittadini-utenti

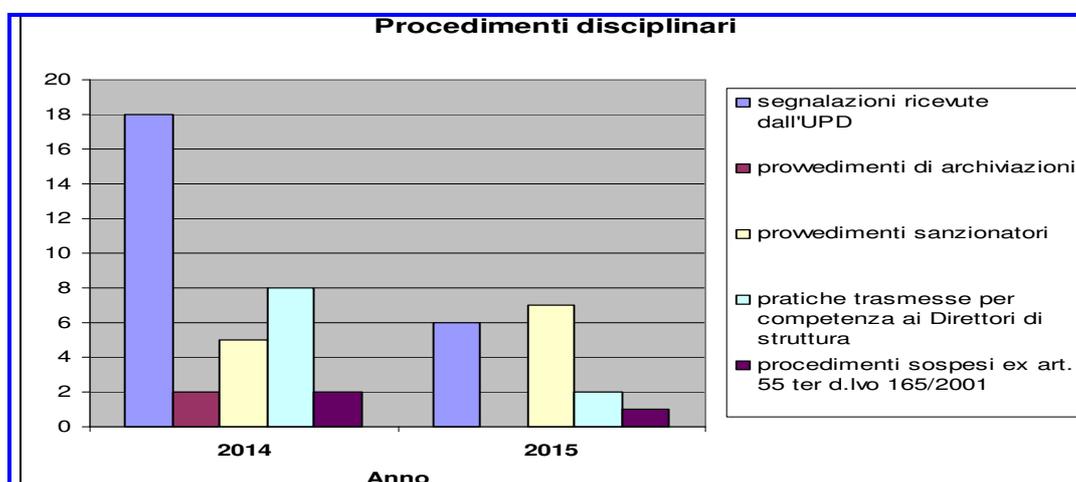
La ricezione e gestione dei reclami da parte dei cittadini e utenti è curata dall'URP attraverso una procedura che consente di optare tra diverse modalità di presentazione (verbale, presentata rivolgendosi direttamente agli sportelli o telefonicamente, a mezzo posta, fax e-mail). A decorrere dal 2014, 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 ottobre 2015 evidenzia una netta flessione dei reclami presentati all'URP che sono passati dai 45 del 2013 (pari ad una media mensile di 3,75), ai 34 del 2014 (pari ad una media mensile di 2,83), per poi ridursi ulteriormente nel 2015, anno che ha fatto registrare la contrazione più significativa, con soli 17 reclami al 31

ottobre, corrispondenti ad una media mensile di 1,7. Nell'istogramma vengono rappresentati i reclami pervenuti nell'ultimo triennio suddivisi in base alla categoria alla quale è riconducibile il loro oggetto.



Procedimenti disciplinari

Analogo andamento positivo si registra con riferimento alle segnalazioni di illeciti disciplinari ricevute dall'UPD e ai conseguenti procedimenti avviati nei confronti del personale dipendente. Nel 2015 le segnalazioni sono state complessivamente 6, vale a dire un terzo rispetto a quelle ricevute nel 2014, che ammontavano a 18. E' invece aumentato, rispetto al 2014, il numero dei provvedimenti sanzionatori adottati dall'UPD nel 2015, **che ricomprende anche i provvedimenti conclusivi di procedimenti avviati negli anni precedenti.**



Ancorchè la flessione del numero delle segnalazioni di illeciti disciplinari e, correlativamente, del numero di procedimenti avviati sia suscettibile di molteplici letture, non pare irrealistico ipotizzare che tale risultato sia in parte riconducibile agli effetti delle misure di prevenzione poste in essere a decorrere dal 2014.

Percezione della corruzione interna

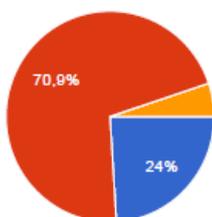
L'indagine interna condotta nel 2015, rivolta al personale dipendente e agli specialisti ambulatoriali convenzionati, ha fatto registrare una significativa partecipazione da parte degli interessati, con 1253 questionari compilati, pari al 32% ca. dei destinatari. I risultati, sintetizzati nei grafici, hanno

messo in evidenza una particolare sensibilità verso il fenomeno dell'illegalità e della corruzione, considerato da una quota rilevante di coloro che hanno compilato il questionario un problema del sistema sanitario e un fattore capace di incidere sull'ambiente di lavoro e sulla qualità ed efficienza dei servizi. **L'indagine ha anche evidenziato una buona conoscenza dei contenuti del Codice di Comportamento Aziendale** e confermato che le aree percepite come maggiormente a rischio sono quelle comuni a tutte le amministrazioni pubbliche, vale a dire appalti e contratti pubblici, assunzioni, nomine, affidamenti incarichi e progressioni di carriera. Rispetto a quelle già previste nel PTPC, è stata indicata come ulteriore area a rischio quella delle relazioni sindacali. Tra i numerosi suggerimenti relativi alle misure di prevenzione utilmente applicabili in azienda, i controlli mirati e la formazione valoriale rappresentano la quota più consistente.

1253 risposte

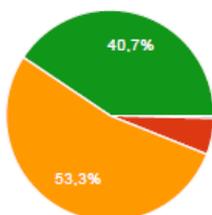
Riepilogo

Anagrafica - Area di appartenenza



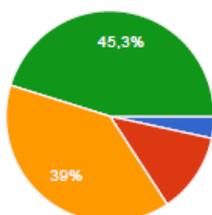
Dipendente area dirigenza	301	24%
Dipendente area comparto	888	70.9%
Personale convenzionato	64	5.1%

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



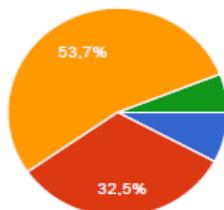
Per niente importante	5	0.4%
Poco importante	70	5.6%
Importante	668	53.3%
Molto importante	510	40.7%

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?



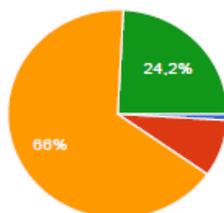
Per nulla	42	3.4%
Poco	155	12.4%
Abbastanza	489	39%
Molto	567	45.3%

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



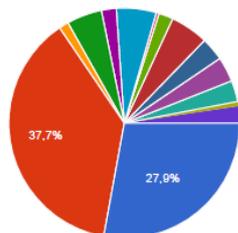
Per nulla	98	7.8%
Poco	407	32.5%
Abbastanza	673	53.7%
Completamente	75	6%

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



Per nulla	12	1%
Poco	111	8.9%
Abbastanza	827	66%
Completamente	303	24.2%

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



assunzioni, nomine, affidamenti incarichi, progressioni di carriera	349	27.9%
appalti e contratti pubblici	472	37.7%
concessioni e autorizzazioni	17	1.4%
rilevazione delle presenze e delle causali di assenza (con riferimento al c.d. fenomeno dell'assenteismo e dell'indebita fruizione di permessi retribuiti)	62	4.9%
erogazione di sovvenzioni, sussidi o attribuzione di altri vantaggi economici	26	2.1%
vigilanza, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	70	5.6%
affari legali, contenzioso, procedimenti disciplinari	5	0.4%
delle entrate, delle spese e del patrimonio	25	2%
libera professione	67	5.3%
gestione prenotazioni e liste di attesa	41	3.3%
rapporti contrattuali con privati accreditati	44	3.5%
farmaceutica, protesica, dispositivi e altre tecnologie	37	3%
ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni	8	0.6%
utilizzo mezzi, risorse aziendali e rimborsi spese	30	2.4%

**LA RESPONSABILE
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
Avv. Maura ACCHIARDI
f.to in originale**