



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2014 - 2016)

BOWVA



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004
via Francesco Sforza, 28 – 20122 Milano – Telefono 02 5503.1 – Fax 02 58304350
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968

Sistema Sanitario



Regione
Lombardia

INDICE

1. <u>Contesto di riferimento</u>	3
2. <u>Ambito normativo</u>	4
3. <u>Processo di adozione del P.T.P.C.</u>	8
4. <u>Settori e attività esposti al rischio corruzione</u>	9
5. <u>Azioni e Misure atte a ridurre il rischio di corruzione</u>	15
5.1. <u>Conflitto di interesse</u>	15
5.2. <u>Rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa instaurano rapporti</u>	15
5.3. <u>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro</u>	16
5.4. <u>Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.</u>	16
5.5. <u>Patti di integrità negli affidamenti</u>	17
5.6. <u>Attività ed incarichi extra-istituzionali</u>	18
5.7. <u>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</u>	18
6. <u>Formazione</u>	18
7. <u>Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti</u>	19
8. <u>Trasparenza</u>	20
9. <u>Codice di comportamento</u>	20
10. <u>Rotazione del personale</u>	21
11. <u>Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni</u>	21
12. <u>Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito</u>	22
13. <u>Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione</u>	23
14. <u>Responsabilità</u>	25
15. <u>Modalità per l'aggiornamento del P.T.P.C.</u>	26
16. <u>Elenco adempimenti</u>	26
17. <u>Iniziative intraprese per la prevenzione della corruzione durante l'anno 2013</u>	28

Allegato: Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016

LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anti Corruzione
A.V.C.P.	Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture
C.I.V.I.T.	Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche
D.F.P.	Dipartimento della Funzione Pubblica
GdL	Gruppo di Lavoro per l'attuazione della legge 190/2012
O.I.V.	Organismi Indipendenti di Valutazione della performance
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.P.	Piano della Performance
P.T.F.	Piano Triennale di Formazione
P.T.P.C.	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
P.T.T.I.	Programma Triennale per la trasparenza e l'Integrità
R.P.C.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione
S.S.N.	Servizio Sanitario Nazionale
S.N.A.	Scuola Nazionale di Amministrazione
U.P.D.	Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. Contesto di riferimento

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, sono stati introdotti numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo individuando i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia.

Il legislatore, con tale norma, si è orientato verso un sistema di prevenzione che si articola a livello nazionale, con l’adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ed a livello di ciascuna amministrazione mediante l’adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Per quanto riguarda i soggetti istituzionali titolari di competenze, dalla cui azione sinergica derivano le strategie di prevenzione e contrasto della corruzione, possiamo distinguere:

- il Comitato interministeriale, che ha il compito di fornire indirizzi attraverso l’elaborazione di linee guida;
- il Dipartimento della funzione pubblica (DFP), a cui tra le altre cose compete la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione nonché la definizione di criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori esposti alla corruzione; che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione;
- la C.I.V.I.T., (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche), che opera anche quale Autorità Nazionale Anticorruzione svolgendo funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercitando poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell’efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni. Inoltre approva il PNA predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica. Dal 31 ottobre u.s. a seguito dell’entrata in vigore della legge 30 ottobre 2013, n. 125 la C.I.V.I.T. ha assunto la denominazione di Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.).

Con questo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, la Fondazione, in coerenza con il P.N.A., si prefigge l’obiettivo di definire uno strumento che, rispondendo ai principi di dinamicità, modularità e progressività, favorisca comportamenti del proprio personale ispirati ai principi etici della legalità, della lealtà, della correttezza e della trasparenza in netta contrapposizione al fenomeno della corruzione, perseguendo, nell’ambito delle strategie di prevenzione, i seguenti tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Piano anticorruzione, insomma, è l’occasione per introdurre misure, migliorare quelle esistenti con un’azione coordinata ed integrata con gli altri strumenti strategici della Fondazione (Codice Etico Comportamentale e Modello Organizzativo, Piano delle Performance, Programma della Trasparenza e Codice di comportamento), favorendo così l’attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione.

In questo contesto, anche al fine di rendere il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione pienamente rispondente agli obiettivi prefissati, si prevede un aggiornamento annuale dello stesso e, comunque, ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti organizzativi della Fondazione IRCCS o aggiornamenti di carattere normativo.

2. Ambito normativo

Definizione di corruzione

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. di seguito riportati, e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Fonti Esterne

- Legge 7 agosto 1990 n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”
- D.Lgs 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs 231 del 8 giugno 2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
- D.Lgs 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”
- D.Lgs 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni
- D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”
- Piano Nazionale Anticorruzione (delibera n. 72, dell'11 settembre 2013 della C.I.V.I.T.)

Fonti interne

- Statuto
- Piano di Organizzazione Aziendale
- Carta dei Servizi
- Manuale Qualità e procedure
- Codice Etico comportamentale
- Codice di comportamento

Reati contro la Pubblica Amministrazione oggetto di prevenzione del presente Piano

Le principali novità introdotte dalla Legge 190/2012 (c.d. anticorruzione) riguardano la sostituzione dell'art. 318 c.p. (Corruzione per un atto d'ufficio) con la fattispecie di "**Corruzione per l'esercizio della funzione**", punita con la reclusione da 1 a 5 anni. Sono inoltre previsti corposi aumenti di pena per il delitto di **Corruzione in atti giudiziari** ex art. 319-ter c.p.; per la **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio** ex art. 319 c.p. (la pena diviene 4-8 anni rispetto agli attuali 2-5), per il delitto di **peculato** ex art. 314 c.p. (la pena minima passa da 3 a 4 anni) ed infine, per il reato di **Abuso di ufficio** di cui all'art. 323 c.p., (dagli attuali 6 mesi-3 anni si passa ad 1-4 anni).

In tema di **concussione** il legislatore è intervenuto limitando l'ambito operativo dell'art. 317 c.p. alla sola ipotesi in cui la condotta concussiva del pubblico ufficiale abbia generato un effetto di costrizione nei confronti del privato. La pena minima, in questo caso, è aumentata dagli attuali 4 anni a 6, rimanendo invariata la misura massima (12 anni). Le condotte di induzione invece, sono fatte confluire in una nuova fattispecie denominata "**Indebita induzione a dare o promettere denaro o altra utilità**", disciplinata dall'art. 319-quater c.p.. Soggetti attivi sono sia il pubblico ufficiale che l'incaricato di pubblico servizio ma la punibilità oltre che per costoro è prevista anche per il privato.

A completamento del sistema di tutela, all'art. 346-bis c.p. viene introdotto il reato di "**traffico di influenze illecite**". Esso punisce con la reclusione da 1 a 3 anni sia chi si fa dare o promettere denaro o altra utilità, sia chi versa o promette con riferimento ad un atto contrario ai doveri dell'ufficio, o all'omissione o al ritardo di un atto dell'ufficio. In questo modo si realizza una tutela anticipata del buon andamento e dell'imparzialità della p.a., andando a colpire comportamenti eventualmente prodromici all'accordo corruttivo.

Peculato (art. 314 c.p.)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

Peculato mediante profitto dell'errore altrui. (art. 316 c.p.)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Concussione (art. 317 c.p.)

Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da quattro a otto anni.

Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da quattro a dieci anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da cinque a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si

applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

Abuso di ufficio (art. 323 c.p.)

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale.

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio.

Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie.

Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.

Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

3. Processo di adozione del P.T.P.C.

Soggetti coinvolti nella predisposizione del Piano

Il presente Piano è stato predisposto e condiviso nell'ambito del Gruppo di Lavoro per l'attuazione della legge 190/2012, costituito con deliberazione consiliare n. 81 del 15-03-2013, che è composto dai responsabili o loro delegati delle seguenti Strutture organizzative:

- 1 QUALITA', APPROPRIATEZZA, RISK MANAGEMENT E PRIVACY
- 2 RISORSE UMANE
- 3 APPROVVIGIONAMENTI
- 4 AFFARI GENERALI E LEGALI
- 5 FUNZIONI TECNICHE
- 6 SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI
- 7 RELAZIONI COL PUBBLICO

Il gruppo di lavoro in relazione alle materie/argomenti trattati, di volta in volta, ha provveduto a coinvolgere i responsabili delle ulteriori organizzazioni della Fondazione.

Inoltre, sia il P.T.P.C. che il P.T.T.I. sono stati sottoposti all'attenzione del **Nucleo di Valutazione delle Prestazioni** e tengono conto delle indicazioni illustrate nell'ambito delle sedute del 21 novembre e 23 dicembre 2013.

Forme di partecipazione in sede di elaborazione del P.T.P.C.

La Fondazione, in sede di elaborazione del Piano, ha garantito una procedura aperta alla partecipazione, attraverso la pubblicazione sul sito web della bozza del Piano e la sua pubblicizzazione tramite mail personali a tutti i dipendenti (webmaster), raccogliendo le

osservazioni/contributi sempre via web. L' esito di tale consultazione e dei soggetti che vi hanno partecipato è pubblicato sul portale intranet dell'amministrazione.

Publicizzazioni del P.T.P.C. sia interna che esterna

La publicizzazione del P.T.P.C. sarà assicurata, tramite un apposito avviso sul portale web della Fondazione, sia tramite la publicizzazione sulla rete intranet della fondazione e l'invio di mail personali a tutti i dipendenti (webmaster).

4. Settori e attività esposti al rischio corruzione

L'attività per la valutazione e l'individuazione delle aree/settori in cui è più alto il rischio di corruzione si è svolta utilizzando la metodologia già adottata per la definizione del Modello Organizzativo e di Controllo, di cui il d.lgs 231/2001, che tiene conto delle linee guida emanate dalla Regione Lombardia, di seguito richiamate:

- Delibera n. VIII/3776 del 13.12.2006 della Giunta Regionale della Lombardia avente per oggetto: *“Determinazioni in ordine alla gestione del servizio socio sanitario regionale per l'esercizio 2007”*, in particolare l'allegato 13 *“Linee guida regionali per l'adozione del codice etico e dei modelli di organizzazione e controllo delle Aziende sanitarie Locali e aziende Ospedaliere”*, nel quale vengono esplicate le Linee guida per l'implementazione del Codice Etico-comportamentale;
- Decreto del Direttore generale Sanità n. 2298 dell'11 marzo 2010 con il quale è stato approvato l'allegato 1 dal titolo *“Codice etico-comportamentale per le aziende sanitarie pubbliche lombarde: linee guida in materia di aggiornamento.*

Coerentemente con quanto suggerito dalle Linee guida regionali, l'analisi dei rischi è stata condotta tramite una scheda sintetica di processo che prevede, tra l'altro, l'attribuzione del livello di importanza del rischio individuato (prodotto tra la probabilità che si verifichi il rischio e l'entità del danno causato dal rischio).

PROCESSO	/
SOTTOPROCESSO (AREA SENSIBILE) (AS IS ANALYSIS)	/
RESPONSABILITÀ	/
VALORE ETICO / REATO EX D.LGS 231/01	RIFERIMENTO AL VALORE ETICO CHE SI RISCHIA DI VIOLARE E/O ALLA FATTISPECIE DI REATO CHE SI RISCHIA DI COMMITTERE
RISCHIO DIFFORMITÀ / COMPORTAMENTI ILLECITI (GAP IS ANALYSIS)	ESEMPIO DEL COMPORTAMENTO CHE PONE IN ESSERE UNA VIOLAZIONE E/ O ILLECITO
ORIGINE DEL RISCHIO	DA SPECIFICARE: INTERNA E / O ESTERNA
EFFETTI DEL RISCHIO	DA SPECIFICARE: ECONOMICO/ALL'IMMAGINE DELLA FONDAZIONE/ALL'OPERATORE-UTENTE
ENTITÀ DEL DANNO	ALTA SE SI VERIFICANO DUE O PIÙ DEGLI EFFETTI SOPRA DESCRITTI MEDIA SE SI VERIFICA UNO DEGLI EFFETTI SOPRA DESCRITTI BASSA SE NON SI VERIFICA NESSUNO DEGLI EFFETTI SOPRA DESCRITTI
PROBABILITÀ DEL DANNO	DA SPECIFICARE SE ALTA MEDIA BASSA
INDICE DEL RISCHIO POTENZIALE	PRODOTTO TRA L'ENTITÀ DEL DANNO E LA PROBABILITÀ CHE SI VERIFICHINO: RISCHIO CRITICO, RISCHIO RILEVANTE, RISCHIO ACCETTABILE
AZIONE DI MIGLIORAMENTO (TO BE ANALYSIS)	DESCRIZIONE IN FORMA SINTETICA
PRIORITÀ DI INTERVENTO	DA SPECIFICARE ALTA MEDIA BASSA
TEMPO PREVISTO	/
FUNZIONE RESPONSABILE	/
DATA E FIRMA: /	

A fine esplicativo si riporta di seguito la matrice utilizzata per calcolare l'indice del rischio potenziale, mutuata da quanto proposto nelle linee guida regionali.

PROBABILITA'	BASSA	MEDIA	ALTA
DANNO RELATIVO	1	2	3
ALTO	3 RISCHIO RILEVANTE (RR)	RISCHIO CRITICO (RC)	RISCHIO CRITICO (RC)
MEDIO	2 RISCHIO ACCETTABILE (RA)	RISCHIO RILEVANTE (RR)	RISCHIO CRITICO (RC)
BASSO	1 RISCHIO ACCETTABILE (RA)	RISCHIO ACCETTABILE (RA)	RISCHIO RILEVANTE (RR)

1	RA
2	RA
3	RR
4	RR
6	RC
9	RC

Il danno relativo comporta: Danno all'immagine dell'azienda (I)
Danno economico-patrimoniale (E)
Danno all'operatore e all'utente (O)

Il danno relativo è: Basso (B) se non si verifica alcuno dei suddetti effetti
Medio (M) se si verifica uno dei suddetti effetti
Alto (A) se si verificano due dei suddetti effetti

La probabilità è stata calcolata tramite evidenze documentali, interviste al personale che svolge l'attività o tramite osservazione diretta dello svolgimento dell'attività

In **fase di prima attuazione del presente P.T.P.C.** ed in considerazione, dell'articolazione organizzativa della Fondazione, nonché, delle attività a più elevato rischio indicate dalla legge 190/2012 (art. 1, comma 16), possono ritenersi settori nel cui ambito è più elevato il verificarsi di condotte a rischio corruzione quelle individuate nella seguente **Tabella 1**.

Resta inteso che, una **analisi del rischio** più approfondita ed in coerenza con le linee guida del P.N.A, sia sui settori già individuati nella **Tabella 1**, sia per l'emersione di rischi non considerati in questa prima attuazione del Piano, sarà oggetto di una specifica attività che vedrà coinvolti i Responsabili delle organizzazioni individuati nella **Tabella 1**.

Tale attività rientra tra gli **adempimenti dei predetti Responsabili** ed è strettamente correlata con il c.d. **Ciclo delle Performance** che dovrà prevederne l'inserimento tra i propri obiettivi.

In particolare, tale **analisi del rischio**, che dovrà **concludersi entro il 30 settembre 2014**, seguirà la metodologia sopra indicata e contribuirà all'aggiornamento del **Modello organizzativo e di Controllo**, di cui il d.lgs 231/2001, prendendo in considerazione anche il rischio di fenomeni corruttivi. Inoltre, permetterà alla Fondazione di calibrare meglio le azioni/misure atte a ridurre il rischio corruzione, prevedendo per il futuro, in una logica di "progressività" l'inserimento di specifici indicatori sull'efficacia delle politiche adottate.

Tabella 1

MAPPATURA DEI RISCHI DI CORRUZIONE				
A) Area: Acquisizione e progressione del personale				
Settori a rischio /Organizzazione	Processo	Sottoprocesso / Attività	Riferimenti delle Azioni e Misure atte a ridurre il rischio corruzione	Livello rischio
RISORSE UMANE	Gestione delle risorse umane	Svolgimento procedure di selezione del personale	-Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (rif. Cap. 5.3 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pa (rif. Cap. 11 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC)	Basso
AFFARI GENERALI E LEGALI	Procedure acquisizione collaborazioni professionali Regolamento	procedura selezione e gestione dei contratti di collaborazione proceduralizzare	-Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (rif. Cap. 5.3 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Attività ed incarichi extra-istituzionali (rif. Cap. 5.6 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pa (rif. Cap. 11 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC)	Basso
LIBERA PROFESSIONE	Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti	Procedura di conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti	-Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Attività ed incarichi extra-istituzionali (rif. Cap. 5.6 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pa (rif. Cap. 11 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC)	Basso
DIREZIONE SCIENTIFICA	Assegnazione di borse di ricerca / contratti di collaborazione a progetto / incarichi occasionali	Gestione della documentazione di aspiranti candidati a seguito dell'affissione di avvisi di selezione	-Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (rif. Cap. 5.3 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pa (rif. Cap. 11 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC)	Basso

B) Area: Affidamento di lavori, servizi e forniture

Settori a rischio /Organizzazione	Processo	Sottoprocesso / Attività	Riferimenti delle Azioni e Misure atte a ridurre il rischio corruzione	Livello rischio
APPROVVIGIONAMENTI	Acquisizione lavori, beni e servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure di scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs 12 aprile 2006, n. 163 • Svolgimento delle procedure di controllo di regolare esecuzione di lavori, forniture e servizi 	<ul style="list-style-type: none"> -Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Monitoraggio rapporti con soggetti esterni (rif. Cap. 5.2 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Patti di integrità negli affidamenti (rif. Cap. 5.5 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC) 	Medio
SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI	Acquisizione lavori, beni e servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure di scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs 12 aprile 2006, n. 163 • Svolgimento delle procedure di controllo di regolare esecuzione di lavori, forniture e servizi 	<ul style="list-style-type: none"> -Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Monitoraggio rapporti con soggetti esterni (rif. Cap. 5.2 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Patti di integrità negli affidamenti (rif. Cap. 5.5 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC) 	Medio
PATRIMONIO	Acquisizione lavori, beni e servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure di scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs 12 aprile 2006, n. 163 • Svolgimento delle procedure di controllo di regolare esecuzione di lavori, forniture e servizi 	<ul style="list-style-type: none"> -Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Monitoraggio rapporti con soggetti esterni (rif. Cap. 5.2 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Patti di integrità negli affidamenti (rif. Cap. 5.5 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC) 	Medio

FUNZIONI TECNICHE	Acquisizione lavori, beni e servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure di scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs 12 aprile 2006, n. 163 • Svolgimento delle procedure di controllo di regolare esecuzione di lavori, forniture e servizi 	<ul style="list-style-type: none"> -Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Monitoraggio rapporti con soggetti esterni (rif. Cap. 5.2 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Patti di integrità negli affidamenti (rif. Cap. 5.5 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC) 	Medio
INGEGNERIA CLINICA	Acquisizione lavori, beni e servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure di scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs 12 aprile 2006, n. 163 • Svolgimento delle procedure di controllo di regolare esecuzione di lavori, forniture e servizi 	<ul style="list-style-type: none"> -Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Monitoraggio rapporti con soggetti esterni (rif. Cap. 5.2 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Patti di integrità negli affidamenti (rif. Cap. 5.5 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC) 	Medio
SITRA	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione lavori, beni e servizi • Acquisizione lavori, beni e servizi diretti da parte dell'utente 	<ul style="list-style-type: none"> • Svolgimento delle procedure di controllo di regolare esecuzione di lavori, forniture e servizi • Interferenza nella scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori forniture e servizi a favore del paziente 	<ul style="list-style-type: none"> -Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Monitoraggio rapporti con soggetti esterni (rif. Cap. 5.2 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Patti di integrità negli affidamenti (rif. Cap. 5.5 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC) 	Medio
COORDINAMENTO DIPARTIMENTI CLINICI E DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO	Svolgimento procedure di controllo di regolare esecuzione di forniture e servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Mensa: controllo di carattere dietetico, igienico e economale • Servizio Pulizie: controlli igienico per zone degenza, controlli su aree comuni • Servizio Ambulanze: controllo a campione sulla dotazione prevista, nr. previsto, autorizzazioni e titoli del guidatore 	<ul style="list-style-type: none"> -Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Monitoraggio rapporti con soggetti esterni (rif. Cap. 5.2 del PTPC) -Incarichi in caso di condanna penale per delitti contro al P.A (rif. Cap. 5.4 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC) 	Medio

C) Area: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Settori a rischio /Organizzazione	Processo	Sottoprocesso / Attività	Riferimenti delle Azioni e Misure atte a ridurre il rischio corruzione	Livello rischio
COORDINAMENTO DIPARTIMENTI CLINICI E DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO	Gestione liste di attesa	Gestione delle liste di attesa e delle agende di prenotazione ricoveri	-Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC)	Medio
SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI	Disponibilità dei dati	Trattamento delle informazioni anche riservate	-Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC)	Basso

D) Area: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Settori a rischio /Organizzazione	Processo	Sottoprocesso / Attività	Riferimenti delle Azioni e Misure atte a ridurre il rischio corruzione	Livello rischio
LIBERA PROFESSIONE	Attività libero professionale ambulatoriale espletata presso le strutture interne della Fondazione	Riscossione dei pagamenti all'interno della Fondazione tramite Ufficio Prenotazione c/o pad. Alfieri e contestuale emissione di fattura	-Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Attività ed incarichi extra-istituzionali (rif. Cap. 5.6 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC)	Basso
ECONOMICO FINANZIARIA	Gestione pagamenti	<ul style="list-style-type: none"> • Pagamenti fornitori per lavori, beni e servizi (conformità con l'ordine, corrispondenza con al merce) • Pagamenti emolumenti 	-Ulteriore analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. Cap 4 del PTPC) -Conflitto di interessi (rif. Cap. 5.1 del PTPC) -Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti (rif. Cap. 7 del PTPC) -Relazione annuale in merito all'attuazione del PTPC (rif. Cap. 13 del PTPC)	Basso

5. Misure atte a prevenire il rischio di corruzione

5.1. Conflitto di interesse

L'art. 6-bis "*Conflitto di interessi*" della legge n. 241/1990, introdotto dalla legge n. 190/2012 (art. 1, comma 41), dispone che "*il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*".

In attuazione di tale norma si dispongono le seguenti prescrizioni:

- obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La segnalazione del conflitto dovrà avvenire tempestivamente e dovrà essere effettuata, per iscritto, nei confronti del Dirigente Responsabile della Struttura presso cui viene svolta l'attività o, se esso stesso è Dirigente, alla Direzione Strategica. Il destinatario della segnalazione, esaminate le circostanze, attiva tutte le misure idonee ad eliminare le cause che danno luogo al conflitto di interessi, informando, via mail, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso,

È inoltre necessario che il Dirigente Responsabile dell'organizzazione presso cui viene svolta l'attività, in sede di autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti, **verifichi** l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di **conflitto di interessi** (commi 7 e 9 art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.).

5.2. Rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa instaurano rapporti

La Fondazione IRCCS Ca' Granda, ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e), della legge 190/2012, è tenuta a "*monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione*".

A tal fine, il **Dirigente Responsabile** dei settori individuati nella **Tabella 1, B) Area: Affidamento di lavori, servizi e forniture**" (capitolo 4), dovrà garantire che i componenti delle commissioni di gara, nell'ambito della prima seduta, compilino apposita **dichiarazione**

in cui ciascun componente attesti l'inesistenza di eventuali rapporti o relazioni di parentela con i soggetti destinatari del contratto di cui la gara stessa.

I predetti **Responsabili** provvedono, in ogni caso, a **monitorare** l'esistenza di eventuali rapporti o relazioni di parentela e ne danno evidenza nell'apposita relazione annuale (entro il 31 ottobre) prevista al capitolo 13.

5.3. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La legge n. 190/2012 è intervenuta introducendo all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Comma 16-ter.: " I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"

In attuazione del predetto comma **si dispone che:**

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.

5.4. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

Ai fini dell'applicazione degli art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissione e nelle assegnazioni agli uffici" introdotto

dall'art. 1, comma 46, legge n. 190/2012, e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, **coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:**

- a) *non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) *non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c) *non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

A tal fine il **Responsabile del procedimento** dovrà garantire:

- che **negli interpelli** per l'attribuzione degli incarichi **siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;**
- che il **dipendente beneficiario dell'incarico/assegnazione**, tra quelli sopra individuati, **sottoscriva una dichiarazione** sull'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità di cui all'art. 3 del d.lgs. 39 e che le stesse siano **pubblicate sul sito web della Fondazione** (art. 20 d.lgs 39/2013).

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del d.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

I **Responsabili del procedimento** provvederanno, inoltre, con specifici controlli a campione, a **verificare la veridicità delle dichiarazioni** di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità di cui all'art. 3 del d.lgs 39/2013, **richiedendo un riscontro presso gli uffici competenti**. Qualora si accertasse una non veridicità delle dichiarazioni rese, verrà data comunicazione al **Responsabile della Prevenzione della Corruzione** ed i dipendenti interessati saranno soggetti a responsabilità disciplinare oltre alla segnalazione alle autorità giudiziarie .

5.5. Patti di integrità negli affidamenti

In attuazione dell'art. 1, comma 17, della legge 190/2012, le stazioni appaltanti, con specifico riferimento all'affidamento di lavori, forniture e servizi ai sensi del d.lgs n. 163/2006, devono **inserire** negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, una specifica clausola di salvaguardia di conoscenza e rispetto del **protocollo di legalità** o del **patto di integrità**.

5.6. Attività ed incarichi extra-istituzionali

La legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli **incarichi da parte dei dipendenti pubblici** contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001. In attuazione di quanto disposto si prevede:

1. ai fini del rilascio di autorizzazioni all'esercizio di incarichi ai dipendenti della Fondazione di fare riferimento ai criteri oggettivi e predeterminati presenti nel "*Regolamento in materia di autorizzazioni allo svolgimento di attività ed incarichi compatibili con il rapporto di lavoro*" della Fondazione;
2. in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali;
3. il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12, dell'art.53 del d.lgs. n. 165/2001); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale
4. il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti, secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni.

5.7. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, diventa fondamentale il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". Un ruolo chiave in questo contesto sarà svolto dall'U.R.P., che rappresenta per missione istituzionale la prima interfaccia con la cittadinanza. Inoltre saranno valutate modalità e soluzioni organizzative per l'attivazione di ulteriori canali dedicati alla segnalazione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi e corruzione.

6. Formazione

Una formazione che favorisca comportamenti del personale ispirati ai principi etici della legalità, della lealtà e della correttezza, e che contribuisca efficacemente a fare crescere la cultura della legalità, non può prescindere dalla piena conoscenza da parte del personale delle disposizioni previste nel Codice etico comportamentale, nel Codice di comportamento nonché

nel presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e dei documenti (regolamenti, procedure, protocolli, ecc) approvati e in vigore presso le organizzazioni.

È in quest'ottica che la Fondazione assicurerà la massima divulgazione dei predetti documenti a tutto il personale della Fondazione, prevedendo, per quanto riguarda la presa d'atto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione le seguenti forme:

- per il personale dipendente neoassunto, il responsabile dell'ufficio assunzioni provvede, a partire dalla data di adozione del Piano, a far sottoscrivere una dichiarazione di presa d'atto della consegna del Codice di Comportamento e della disponibilità on-line del Codice Etico e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, evidenziando tempestivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione eventuali casi in cui venga meno tale dichiarazione da parte del dipendente;
- per il personale già in servizio, IL PTPC verrà notificato a tutti i dipendenti tramite pubblicazione di apposito avviso sul portale telematico di visualizzazione dei cedolini accessibile a ciascun dipendente mediante autenticazione.

Riguardo le procedure appropriate per selezionare e formare il personale, con particolare riferimento ai dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione, di cui al capitolo 4 del presente P.T.P.C., si prevedono percorsi formativi differenziati di livello generale e di livello specifico, sia interni che esterni, e con l'importante contributo che può essere dato dagli **operatori interni all'amministrazione**, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e **formativi in house**.

In questa prima fase tale formazione sarà indirizzata prioritariamente ai responsabili delle organizzazioni individuate al predetto capitolo 4 del presente Piano. Si valuterà, successivamente, la possibilità di estendere tale formazione ad ulteriori dipendenti per ciascuna organizzazione, da individuare su proposta del Dirigente responsabile dell'organizzazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Ulteriori modalità di formazione, fruibili da una platea più estesa, saranno prese in considerazione anche valutando il sistema della formazione e-learning (formazione a distanza – FAD) che avrebbe il vantaggio, attraverso l'uso delle tecnologie multimediali e di internet, di monitorare il livello di apprendimento, sia attraverso il tracciamento del percorso che attraverso momenti di valutazione con ridotti costi per la Fondazione.

7. Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Il Responsabile Anticorruzione, **entro il 31 gennaio ed il 31 luglio di ogni anno, acquisisce d'ufficio da ciascun Dirigente responsabile** del settore di cui al capitolo 4 del P.T.P.C., una dichiarazione sullo stato dei procedimenti amministrativi disposti del semestre precedente attestate il rispetto del relativo termine di conclusione nonché l'evidenziazione dei procedimenti, ancora in corso o che si sono conclusi, oltre i termini di legge indicando le ragioni del ritardo.

8. Trasparenza

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (*c.d. Anticorruzione*) ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione infatti, al comma 16, dell'art. 1, sancisce che la trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, secondo quanto previsto all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge.

Con il d.lgs. n. 33/2013 si rafforza la qualificazione della trasparenza intesa, già con il d.lgs. n. 150 del 2009, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Da questo quadro emerge con chiarezza che la trasparenza è da considerare come strumento a garanzia di una amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, nonché quale strumento preventivo della corruzione e delle condotte prodromiche.

Il d.lgs. n. 150/2009, all'art. 11, comma 2, dispone che ogni singola amministrazione adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.), da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

- un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla CIVIT;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Inoltre il d.lgs 33/2013, all'art. 10, ha previsto che tale Programma può costituire di norma una sezione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione essendo i due strumenti strettamente correlati.

Pertanto, il **Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità**, allegato al presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è da intendersi parte integrante e sostanziale del Piano e ne costituisce una sezione. (**ALLEGATO 1**)

9. Codice di comportamento

Con la modifica dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001, la legge n. 190/2012, ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico". In attuazione di tale delega il Governo ha approvato il d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, recante il "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*".

Il suddetto "Codice" rappresenta una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

A partire da tale "Codice", l'adozione del Codice di comportamento della nostra Fondazione, rappresenta una delle "azioni/misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione

della corruzione a livello decentrato, così come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, e costituisce elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

La stessa legge 190/2012 chiarisce che, la violazione delle regole del Codice generale approvato con d.P.R. 62/2013 e dei Codici adottati da ciascuna amministrazione dà luogo a responsabilità disciplinare. Quindi, le norme contenute nei Codici di comportamento fanno parte a pieno titolo del “codice disciplinare”.

10. Rotazione del personale

Il Responsabile Anticorruzione valuta di concerto con la Direzione Strategica e con i Dirigenti interessati eventuali modalità operative e procedure per la rotazione dei dirigenti e funzionari afferenti ai settori a maggior rischio corruzione, compatibilmente con le risorse umane disponibili e nel rispetto del CCNL di riferimento. Obiettivo di tale attività è quello di evitare che si instaurino rapporti privilegiati che potrebbero far sorgere conflitti d'interessi nei confronti di terzi utenti o contraenti.

11. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni

Con il Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013 il legislatore ha regolamentato la materia degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, disciplinando i casi di inconferibilità e incompatibilità.

In particolare, i Capi III e IV del d.lgs 39/2013 regolano le ipotesi di **inconferibilità** degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. inconferibilità. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

In merito le situazioni di **incompatibilità** queste sono disciplinate nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39/2013.

A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa

entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 d.lgs. n. 39).

In attuazione di tale decreto ed al fine di assicurare il rispetto delle disposizioni in esso contenute **si prevede che:**

- il **Responsabile del procedimento negli interpell** per l'attribuzione degli incarichi dovrà inserire espressamente le **condizioni ostative al conferimento e le cause di incompatibilità**;
- **all'atto del conferimento dell'incarico**, l'interessato dovrà sottoscrivere una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di **inconferibilità e di incompatibilità**;
- **nel corso dell'incarico** l'interessato dovrà presentare annualmente (**entro il 31 marzo di ogni anno**) una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di **incompatibilità**.

Le predette dichiarazioni sono pubblicate sul sito web della Fondazione ai sensi dell'art. 20, comma 3, d.lgs 39/2013.

Il R.P.C. , ai sensi dell'art. 15 del d.lgs 39/2015, segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente d.lgs 39/2013 all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

12. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", (c.d. whistleblower) Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. La tutela deve essere estesa anche alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

Il Responsabile Anticorruzione accerta che chi segnala illeciti – sia egli dipendente dell'Amministrazione (cfr. art. 54-bis del D.Lgs n. 165\2001) o altro soggetto che con Essa intrattiene a qualsiasi titolo rapporti – all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, ovvero riferisce al superiore gerarchico, ai soggetti apicali dell'Amministrazione o all'Organismo di Vigilanza condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto che intrattiene, non subisca ingiuste ripercussioni o misure discriminatorie, dirette o indirette.

Sono fatte salve le perseguibilità a fronte delle responsabilità penali per calunnia o diffamazione e di quelle civili per risarcimento del danno ingiustamente cagionato.

In attuazione di quanto sopra, la Fondazione adotterà le opportune iniziative e gli accorgimenti tecnici necessari affinché sia assicurato:

- la tutela l'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile della prevenzione della corruzione.

13. Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Considerato che il Dipartimento della Funzione Pubblica con la Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013, ha suggerito, ove possibile, di convergere in un unico soggetto le figure del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile per la trasparenza, e che tale suggerimento è stato ripreso dal d.lgs 33/2013, all'art. 43; questa Amministrazione ha ritenuto di concentrare in un unico soggetto le figure del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile per la trasparenza e l'Integrità.

Pertanto l'incarico di **Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza** è stato affidato con deliberazione consiliare n. 95 del 27 settembre 2013 al Dott. Massimo Aliberti. I riferimenti sono pubblicati sul sito web della Fondazione alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Obblighi di informazione

La legge 190/2012 all'art. 1, comma 9, lettera c), impone uno specifico **obbligo di informazione**, per il personale addetto alle attività a rischio corruzione di cui al capitolo 4 del P.T.P.C., **nei confronti del "Responsabile della Prevenzione della Corruzione"**, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Piano.

Inoltre, l'art. 16 del d.lgs. 165/2001 dispone ai commi I-bis, I-ter ed I-quater che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, [...] esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

- I-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;*
- I-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;*
- I-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.*

In attuazione di quanto sopra previsto, **i responsabili dei settori a rischio** individuati al precedente capitolo 4, **hanno l'obbligo di relazionare ed informare** tempestivamente il responsabile della prevenzione in merito lo stato di avanzamento delle singole azioni e misure previste dal presente **P.T.P.C.** in coerenza con l'elenco degli adempimenti di cui il capitolo 16.

Si fa inoltre carico, ai **responsabili** preposti alle organizzazioni indicate al capitolo 4 del presente Piano, di **trasmettere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione apposita relazione annuale, entro il 31 ottobre di ogni anno**, in cui si espongono gli elementi qualitativi e quantitativi in merito all'attuazione del Piano e le eventuali misure correttive suggerite.

La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del P.T.P.C. **è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente.**

Inoltre, nei confronti del responsabile della prevenzione debbono essere indirizzati adeguati flussi informativi così come previsto per l'Organismo di Vigilanza di cui il d.lgs 231/2001.

A tal fine, nella prima fase di applicazione del presente piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica congiuntamente con l'Organismo di Vigilanza quali siano i flussi informativi d'interesse e le modalità di comunicazione da instaurare, ivi comprese quelle provenienti da parte di terzi (*stakeholders*) all'apposita casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione riferisce all'Organismo di Vigilanza di fatti ritenuti rilevanti che egli accerti nell'esercizio delle proprie funzioni.

Nei confronti del responsabile delle prevenzione sono comunque indirizzati i seguenti flussi informativi, costituiti da:

- relazione informativa redatta dal Organismo di Vigilanza su base annuale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute dal Organismo di Vigilanza e all'esito delle stesse;
- segnalazioni indirizzate alla Direzione Strategica da parte del Organismo di Vigilanza di accertamento di violazioni del Codice Etico-Comportamentale che possano configurarsi come ipotesi di reato già consumato o non ancora giunto a consumazione affinché la Direzione Strategica impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento;
- segnalazioni da parte del Organismo di Vigilanza di violazioni al Codice Etico-Comportamentale non configurabili come ipotesi di reato;
- segnalazioni da parte del Organismo di Vigilanza di violazioni accertate del Codice Etico-Comportamentale che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Azienda;

Posta Elettronica Certificata

Tutte le comunicazioni di carattere formale (richiesta/trasmissione dati, dichiarazioni, informazioni, relazioni, ...ecc), che hanno attinenza con il debito informativo previsto nel presente Piano, dovranno essere effettuate con **l'uso esclusivo della casella di posta elettronica certificata (PEC)** in possesso presso ciascuna organizzazione di cui al capitolo 4 del P.T.P.C..

14. Responsabilità

Dipendenti (Personale e Dirigenza)

- Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate con il presente P.T.P.C. devono essere rispettate da tutti i dipendenti, e quindi, sia dal personale che dalla dirigenza (*art. 8 del dpr 62/2013 “Codice di comportamento”*), nonché dal personale con rapporto di collaborazione o consulenza in rapporto convenzionale o borsista.
- La violazione delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C. costituisce illecito disciplinare” (art. 1, comma 14, legge n. 190).
- La mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni e dei dati, da parte dei responsabili individuati nel P.T.T.I., allegato al presente Piano, va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell’art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001.
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e dal predetto P.T.T.I. all’ufficio di disciplina, ai fini dell’eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il RPC segnala altresì gli inadempimenti al Consiglio di Amministrazione ed al NVP ai fini dell’attivazione delle altre forme di responsabilità (d.lgs 33/2013, art. 43).

Responsabile della prevenzione della corruzione (R.P.C.)

A seguito dei compiti che la legge 190/2012 attribuisce al Responsabile della prevenzione sono previsti responsabilità in caso di inadempimento:

- l’art. 1, comma 8, della legge n. 190 prevede una responsabilità dirigenziale per il caso mancata predisposizione del P.T.P.C. e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti, prevedendo che *“la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”*.
- l’art. 1, comma 12, della legge n. 190 prevede l’imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare ed amministrativa in capo al responsabile della prevenzione della corruzione per il caso in cui all’interno dell’amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.
- Il successivo comma 13, quantifica l’entità della responsabilità disciplinare, a carico del responsabile della prevenzione che *“non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi”*
- L’art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:
 - una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell’art. 21, d.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: “ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano”;
 - una forma di responsabilità disciplinare “per omesso controllo”.

- Per completezza del quadro delle responsabilità in capo al responsabile della prevenzione si segnala che, in qualità di responsabile anche della trasparenza, è prevista una responsabilità per la violazione degli obblighi di trasparenza, nei casi di:
 - l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente
 - la mancata predisposizione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

15. Modalità per l'aggiornamento del P.T.P.C.

Ai sensi della la legge 190/2012 (art. 1, comma 8) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione deve essere adottato **entro il 31 gennaio di ciascun anno** e va comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Proprio per la caratteristica triennale del P.T.P.C. che risponde ai principi di dinamicità, modularità e progressività, l'aggiornamento annuale dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A.;
- proposte e suggerimenti pervenuti dai responsabili dei settori a rischio o dal gruppo di lavoro di cui al capitolo 3.

16. Elenco adempimenti

Il presente elenco di adempimenti, si pone come strumento atto ad agevolare i Responsabili delle organizzazioni in merito alle scadenze previste nel presente Piano e contestualmente favorire l'integrazione ed il coordinamento del P.T.P.C. con il c.d. **Ciclo delle Performance** che dovrà prevedere tra i propri obiettivi anche quelli relativi alla corruzione ed alla trasparenza.

Adempimento	soggetto competente	data
Adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da parte del CdA e trasmissione al DFP e Civit	Responsabile della prevenzione della corruzione	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (rif. capitolo 9 del P.T.P.C.)	Responsabile per la Trasparenza	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Trasmissione al DFP di ulteriori dati/informazione in relazione a particolari tipologie che saranno comunicate successivamente (rif. par. 4.1 del PNA)	Responsabile della prevenzione della corruzione	Entro il 31 luglio di ogni anno
Presentazione al CdA della relazione sui risultati dell'attività svolta e pubblicazione sul sito web (rif. art. 1, co 14, legge 190/2012)	Responsabile della prevenzione della corruzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno

Analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. capitolo 4 del P.T.P.C.)	Responsabili delle organizzazioni a rischio corruzione individuate al capitolo 4, tab. 1, del P.T.P.C.	30 settembre 2014
Segnalazioni riguardanti situazioni di conflitto di interessi. Verifica di insussistenza di situazioni di conflitto in sede di autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti (rif. capitolo 5.1 del P.T.P.C.)	Responsabile del procedimento presso cui viene svolta l'attività o che adotta l'atto di autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)
Raccolta dichiarazioni dei componenti delle commissioni di gara circa l'inesistenza di rapporti o relazioni di parentela. Monitoraggio dei rapporti riferendone nella relazione di fine anno (rif. capitolo 5.2 del P.T.P.C.)	Dirigenti responsabili dell'organizzazioni dell'Area "Affidamento di lavori, servizi e forniture" (Tabella 1)	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati) Entro il 31 ottobre di ogni anno
Adempimenti per contenere il rischio di corruzione del dipendente per attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (rif. capitolo 5.3 del P.T.P.C.)	Responsabili delle organizzazioni a rischio corruzione individuate al capitolo 4, tab. 1, del P.T.P.C.	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)
Adempimenti nel caso di condanna penale per delitti contro al P.A. (rif. capitolo 5.4 del P.T.P.C.)	Responsabili delle organizzazioni a rischio corruzione individuate al capitolo 4, tab. 1, del P.T.P.C.	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)
Inserimento, da parte delle stazioni appaltanti individuate al capitolo 4 del PTPC delle clausole di salvaguardia per il rispetto del patto di integrità (rif. capitolo 5.5 del P.T.P.C.)	Responsabili delle stazioni appaltanti (di cui al capitolo 4 del P.T.P.C.) con specifico riferimento all'affidamento di lavori, forniture, servizi e beni	Tempestivo
Adempimenti per il conferimento o l'autorizzazione di incarichi extra-istituzionali (rif. capitolo 5.6 del P.T.P.C.)	Responsabile Ufficio "Libera professione"	Tempestivo
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (rif. capitolo 5.7 del P.T.P.C.)	Responsabile della struttura organizzativa "Ufficio Relazioni con il Pubblico"	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)
Sottoscrizione dichiarazione di presa d'atto della disponibilità on-line del P.T.P.C. da parte del personale dipendente neoassunto (rif. capitolo 6 del P.T.P.C.)	Responsabile dell'ufficio assunzioni della struttura organizzativa "Risorse Umane"	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)
Sottoscrizione dichiarazione di presa d'atto del P.T.P.C. da parte del personale già in servizio (rif. capitolo 6 del P.T.P.C.)	Responsabili delle organizzazioni a rischio corruzione individuate al capitolo 4 del P.T.P.C.	Entro il 31 marzo di ogni anno
Dichiarazione sullo stato dei procedimenti amministrativi al fine di monitorare il rispetto dei termini di conclusione (rif. capitolo 7 del P.T.P.C.)	Ciascun Dirigente responsabile del settore di cui al capitolo 4 del P.T.P.C.	entro il 31 gennaio ed il 31 luglio di ogni anno

Dichiarazione di insussistenza di incompatibilità e inconfiribilità dell'incarico (rif. capitolo 11 del P.T.P.C.)	Responsabile della struttura organizzativa Risorse Umane	Tempestivo (di norma 15 gg dal momento del conferimento)
Dichiarazione di insussistenza di incompatibilità dell'incarico (rif. capitolo 11 del P.T.P.C.)	Responsabile della struttura organizzativa Risorse Umane	Annuale (entro il 31 marzo di ogni anno)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito: iniziative ed accorgimenti tecnici (rif. capitolo 12 del P.T.P.C.)	Responsabile della prevenzione della corruzione con l'UOC Sistemi Informativi ed Informatici	Entro il 30 giugno 2014
Relazione annuale in cui si espongono gli elementi qualitativi e quantitativi in merito all'attuazione del Piano e le eventuali misure correttive suggerite (rif. capitolo 13 del P.T.P.C.)	Dirigenti preposti alle organizzazioni indicate al capitolo 4 del P.T.P.C	Entro il 31 ottobre di ogni anno
Uso esclusivo della casella di Posta elettronica certificata (PEC) per tutte le comunicazioni di carattere formale che hanno attinenza con il debito informativo previsto dal P.T.P.C. (rif. capitolo 13 del P.T.P.C.)	Dirigenti preposti alle organizzazioni indicate al capitolo 4 del P.T.P.C	Tempestivo

17. Iniziative intraprese per la prevenzione della corruzione durante l'anno 2013

Con l'entrata in vigore della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. legge anticorruzione), e nelle more di adozione dei decreti legislativi, dei decreti e dei regolamenti ministeriali previsti dalla legge e della definizione delle intese in sede di Conferenza unificata, la Fondazione IRCCS Ca' Granda, con deliberazione n. 81 del Consiglio di Amministrazione, ha costituito in data 15 marzo 2013, un Gruppo di Lavoro per l'attuazione della Legge 190/2012. Tale GdL si è riunito collegialmente circa 11 volte, a questi incontri ne sono seguiti altri di livello più ristretto con il coinvolgimento dei singoli responsabili dei settori a rischio corruzione.

In fase di prima attuazione della legge 190/2012, l'attività per la valutazione e l'individuazione delle aree/settori in cui è più alto il rischio di corruzione è stata svolta nell'ambito dei lavori del GdL a partire dall'esperienza e dalla metodologia già adottata per la definizione del Modello Organizzativo e di Controllo, di cui il d.lgs 231/2001, che tiene conto delle linee guida emanate dalla Regione Lombardia. Quest'ultima, ha mutuato i criteri contenuti nel succitato decreto legislativo prevedendone, dopo una fase sperimentale, l'applicazione alle Aziende Sanitarie Locali, alle Aziende Ospedaliere e, più recentemente ai soggetti privati accreditati, alle Fondazioni e agli enti no profit. Il concetto di Modello Organizzativo e di Controllo recepito dalla Regione Lombardia ha, tuttavia, carattere più ampio, aggiungendosi alla prevenzione in via cautelativa degli illeciti, la prevenzione di comportamenti eticamente non corretti.

In attesa dell'approvazione del P.N.A., e quindi delle relative linee guida per la predisposizione dei P.T.P.C., l'attività del GdL si è concentrata sul tema della trasparenza, in attuazione del d.lgs 33 dell'8 aprile 2013. Infatti, la trasparenza nella pubblica amministrazione, con la Legge 190/2012, ha assunto un ruolo fondamentale diventando uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione.

Il primo intervento ha riguardato l'aggiornamento del sito web secondo le specifiche del d.lgs 33/2013 e della correlata delibera C.I.V.I.T. 50/2013. Oltre alla riorganizzazione dei dati già in parte presenti si è svolta una intensa attività finalizzata a reperire ed implementare le informazioni da pubblicare. Una prima verifica di questa attività si è avuta con l'attestazione al 30 settembre 2013 dei dati pubblicati sul sito web, ad opera del N.V.P., ai sensi della delibera C.I.V.I.T. n. 71 del 1 agosto 2013. Contestualmente a questa attività si è proceduto con la redazione del P.T.T.I.

Con l'approvazione del P.N.A. da parte della C.I.V.I.T. (delibera 72 dell'11 settembre 2013), il GdL, ha intensificato la propria attività occupandosi della predisposizione del P.T.P.C. in coerenza con le linee guida del P.N.A..

Il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 95 del 27 settembre 2013 ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, concentrando in un unico soggetto le figure del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile per la trasparenza e l'Integrità.

Il processo di adozione del P.T.P.C. e del P.T.T.I., oltre alle varie forme di consultazione di cui al capitolo 3, ha visto il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni che ha fornito le proprie osservazioni/indicazioni.

L'approvazione del codice di comportamento della Fondazione IRCCS Ca' Granda, in coerenza con il regolamento di cui il d.p.r. 62/2013, rientra tra gli interventi principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e costituisce elemento essenziale del P.T.P.C. così come indicato nel P.N.A.