



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

Affari Legali  
tel. 02.57.99.5905  
fax 02.5799. 5910

Milano, 16 dicembre 2013  
EQ

Oggetto: RELAZIONE AFFERENTE L'ATTIVITA' SVOLTA DAGLI I.C.P. NEL CORSO DEL 2013 IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Con la presente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 14, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), si desidera partecipare i risultati dell'attività svolta dagli Istituti Clinici di Perfezionamento nel corso del 2013 in materia di prevenzione della corruzione.

Giova preliminarmente evidenziare che la sopra richiamata Legge n. 190/2012 è inscindibilmente collegata al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (*«Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»*), atteso che la «trasparenza» costituisce uno dei pilastri portanti ai fini della prevenzione della corruzione nel settore pubblico.

Assume altresì una significativa importanza – sempre nell'ottica della prevenzione e del contrasto dei fenomeni corruttivi – il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (*«Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»*), con il quale sono state promulgate nuove e pregnanti regole comportamentali per i dipendenti pubblici.

Le tre normative innanzi richiamate hanno dato la stura ad una imponente mole di attività avviate dagli I.C.P. per uniformarsi alle prescrizioni imposte dal legislatore. In senso metaforico si può affermare che, sin dall'entrata in vigore della L. n. 190/2012 e, a maggior ragione dopo l'emanazione del D.Lgs. n. 33/2013 e del D.P.R. n. 62/2013, è stato aperto un "cantier" nel quale è ancora in atto un «*work in progress*», il cui sviluppo si indirizza lungo le tre direttrici delineate dalle citate disposizioni di legge, che si intersecano e compendiano con l'obiettivo frapporre un argine alla dilagante corruzione.

Il primo provvedimento di recepimento della L. n. 190/2012 adottato dagli I.C.P. è stata la nomina, ex art. 1, comma 9, lett. f) di tale Legge, del Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, avvenuta con deliberazione 7 marzo 2013, n. 111. Con il medesimo atto si è inoltre istituito il Gruppo a Supporto Permanente (GSP) del Responsabile aziendale, i cui componenti sono stati designati con la successiva deliberazione 28 marzo 2013, n. 153. Mediante tale secondo provvedimento è altresì avvenuta l'individuazione, per ogni Presidio Ospedaliero dell'Ente, di un referente *ad hoc* a supporto del Responsabile.

Il lavoro finalizzato all'assunzione di idonee misure di prevenzione della corruzione ha preso avvio (all'inizio del 2013) dal modello adottato dagli I.C.P. ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (*«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle*

Sede Legale: via Castelvetro n.22 - 20154 Milano Cod. Fisc. 80031750153 - P.IVA 04408300152 - Web: [www.icp.mi.it](http://www.icp.mi.it)

1



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

*associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300»).* Sulla falsariga del predetto modello è stata svolta l'analisi dei rischi nelle singole Unità Operative dell'Ente, avvenuta con l'impiego delle apposite schede predisposte per monitorare il rischio di corruzione nei singoli settori dell'Azienda ospedaliera.

Il punto di partenza iniziale è stato l'identificazione, a livello aziendale, del nuovo assetto funzionale, come risultante dal nuovo Piano di Organizzazione Aziendale (P.O.A.), in modo da fotografare lo stato di fatto. Analizzato l'attuale P.O.A., si è poi proceduto alla fase di individuazione delle aree potenzialmente a maggior rischio di corruzione (dieci per la precisione). Dopo di che sono state individuate ulteriori aree a rischio corruzione sensibilmente minore rispetto alle prime dieci, per le quali, di conseguenza, l'Azienda intende procedere in un secondo tempo.

A questa prima fase di ricognizione dello stato di fatto, proseguita nel corso del 2013, è seguita un'attività di rivalutazione (dei dati raccolti) alla luce della Legge n. 190/2012.

Sebbene non ancora in vigore l'obbligo *ex lege*, con la sopra richiamata deliberazione 28 marzo 2013, n. 153, gli I.C.P. hanno adottato il Piano anticorruzione per il periodo 31 marzo 2013 - 31 gennaio 2016, gradualmente implementato durante il 2013. Attualmente è in corso una consistente revisione di detto Piano triennale, alla luce delle linee guida emanate dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione, ex CIVIT). Il lavoro di revisione dovrà essere completato per il 31 gennaio 2014, termine di legge entro il quale tutte le pubbliche amministrazioni dovranno adottare il Piano triennale.

Giusta le disposizioni della L. n. 190/2012, nel corso del 2013 è stata svolta una significativa attività finalizzata alla formazione del personale dipendente, articolatasi in quattro incontri con classi di 30 partecipanti, con la presenza di docenti interni all'Ente, e in un convegno al quale sono stati invitati illustri esperti in materia di anticorruzione e trasparenza, cui hanno presenziato 147 dipendenti (cfr. i registri presenze, agli atti presso l'U.O. Formazione e Comunicazione).

L'art. 9, lett. f) della stessa L. n. 190/2012, dispone che il Piano Triennale Anticorruzione dovrà essere integrato anche con il Piano della Trasparenza. Per questa ragione, in parallelo alle attività poste in essere per la prevenzione della corruzione, è stato svolto un imponente lavoro di gruppo preordinato ad ottemperare alle disposizioni del suddetto D.Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza. Tale lavoro – cui hanno fattivamente partecipato tutte le Unità Operative amministrative dell'Ente – ha consentito di pubblicare sul sito internet [www.icp.mi.it](http://www.icp.mi.it), link «Amministrazione trasparente», la considerevole mole di dati e informazioni previsti dalla suddetta normativa. Per conseguire questo positivo risultato sono state svolte numerose riunioni, sia ristrette con i Responsabili delle singole Unità Operative, sia plenarie con la presenza di tutti i dirigenti delle UU.OO. Il corretto inserimento dei dati e la conformità degli stessi a quanto previsto nell'Allegato A del D.Lgs. n. 33/2013 è stato certificato dal Nucleo di Valutazione aziendale in data 30 settembre 2013 (cfr. sito ICP/Amministrazione trasparente/Disposizioni generali/Attestazioni di OIV o di struttura analoga). Una ulteriore attestazione del Nucleo di Valutazione è inoltre prevista per il 31 dicembre p.v.

In materia di trasparenza occorre precisare che questi Istituti già avevano provveduto a dare un primo impulso alle norme contenute nella Legge n. 190/2012, inserendo, all'interno del Piano triennale anticorruzione, la previsione secondo la quale «*in forza dall'art. 9, lett. f), Legge 6 novembre 2012, n. 190, il Piano Triennale Anticorruzione sarà integrato anche con il Piano della*



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

*Trasparenza che vedrà completa attuazione successivamente all'emanazione del decreto legislativo di cui all'art. 35 della predetta legge» (il successivo D.Lgs. n. 33/2013, per l'appunto).*

Attualmente si sta provvedendo alla redazione del Programma Triennale della trasparenza e dell'integrità, la cui scadenza è prevista per il 31 gennaio 2014. Si sottolinea che detto Programma, secondo quanto previsto dalla ex CIVIT con la delibera n. 6/2013, par. 3.1., lett. b), prevederà un necessario coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alle *performance* e la trasparenza, affinché le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino obiettivi da inserire nel Piano delle *performance*.

Ci si è, inoltre, soffermati sulla necessità che i dati e le informazioni da pubblicare vengano aggiornati, intendendo, con tale termine, non necessariamente la modifica del dato, essendo talvolta sufficiente un controllo dell'attualità delle informazioni pubblicate, anche a tutela di eventuali interessi individuali coinvolti. Al riguardo il D.Lgs. n. 33/2013 ha individuato quattro diverse frequenze di aggiornamento:

a) **cadenza annuale**, per i dati che, per loro natura, non subiscono modifiche frequenti o la cui durata è tipicamente annuale;

b) **cadenza semestrale**, per i dati che sono suscettibili di modifiche frequenti, ma per i quali la norma non richiede espressamente modalità di aggiornamento eccessivamente onerose, in quanto la pubblicazione implica per l'amministrazione un notevole impegno, a livello organizzativo e di risorse dedicate;

c) **cadenza trimestrale**, per i dati soggetti a frequenti cambiamenti;

d) **tempestivamente**, per i dati che è indispensabile siano pubblicati nell'immediatezza della loro adozione.

Come risulta nell'Allegato 5 della Delibera n. 50/2013, la prossima scadenza da rispettare è quella relativa all'attestazione dell'OIV (Nucleo di Valutazione) entro la data del 31 dicembre 2013.

Giova inoltre rammentare che, con riferimento alla trasparenza nelle P.A., è stato sottoposto a tutto il personale I.C.P., in via telematica e con la garanzia dell'anonimato, il questionario afferente il c.d. «*Benessere organizzativo*» i cui dati, correttamente elaborati, sono stati pubblicati ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013, sul sito [www.icp.mi.it](http://www.icp.mi.it).

Va altresì evidenziato che gli I.C.P. sono classificati (*ex aequo* con altre Aziende ospedaliere) al primo posto nella graduatoria stilata dalla «*Bussola della trasparenza*» (Presidenza del Consiglio dei Ministri), avente ad oggetto la percentuale di aderenza dei siti delle P.A. ai contenuti minimi (definiti nelle linee guida) previsti dalle norme, nonché il numero di indicatori soddisfatti sul totale. Tali indicatori sono correlati alla realizzazione della struttura (nella quale sono pubblicati i dati e le informazioni) così come definita dall'Allegato A del D.Lgs. n. 33/2013.



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

Il terzo fronte su cui si sono concentrate le sinergie di coloro che presiedono alle attività finalizzate ad assicurare la trasparenza nella P.A. e la prevenzione della corruzione è costituito dalla redazione del *Codice di comportamento aziendale*. Per effetto dell'art. 1, comma 44, della L. n. 190/2012, che ha modificato il dettato dell'art. 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*», il Governo è stato delegato ad emanare, sotto forma di regolamento (governativo, approvato con D.P.R., previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione), «*un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, 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 (...)*».

Ai sensi del così novellato art. 54, comma 5, del medesimo D.Lgs. n. 165/2001, è stato altresì prescritto che ciascuna Pubblica Amministrazione, con procedura aperta alla partecipazione (con le parti sociali e le rappresentanze degli utenti e dei consumatori di settore) e previo parere obbligatorio del proprio Organismo Indipendente di Valutazione, definisse un proprio Codice di comportamento «*integrativo*» e «*specificativo*» di quello cd. nazionale o generale (in quanto generalmente applicabile nel settore del pubblico impiego privatizzato). Alla ex CIVIT è stato fatto obbligo di definire «*criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazioni*».

Il Codice nazionale (o generale) è stato approvato con il sopra citato D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, «*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*», ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 4 giugno 2013, n. 129. Entrato in vigore in data 19 giugno 2013, ha comportato l'abrogazione del previgente D.P.C.M. 28 novembre 2000.

In ottemperanza alle previsioni del richiamato art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dello stesso D.P.R. n. 62/2013, gli Istituti Clinici di Perfezionamento si sono attivati alla predisposizione del Codice aziendale di comportamento, quale atto normativo aziendale attuativo ed integrativo, in ragione delle specificità dell'Ente ospedaliero, del predetto regolamento governativo.

*In primis*, si è proceduto, da parte delle Strutture Affari legali e Risorse Umane, ad un adattamento (formale e sostanziale) delle previsioni del Codice generale rispetto alla realtà fattuale e giuridica degli I.C.P. (per es., con riferimento alla disciplina dei rapporti di lavoro e di collaborazione, agli Organi ed Organismi presenti nell'assetto di un'Azienda ospedaliera).

In questo contesto, si è messo in evidenza, con l'elaborazione dei primi articoli (artt. 1-2) del Codice aziendale, l'ambito di applicazione dei nuovi Codici, nonché il raccordo fra il Codice generale ed il Codice aziendale di comportamento, nonché fra quest'ultimo e la Carta dei Servizi I.C.P., il Codice Etico comportamentale ed i Modelli Organizzativi, oltre che, soprattutto, con il Piano aziendale anticorruzione, di cui il Codice aziendale, per espressa disposizione normativa, costituisce «*strumento fondamentale e parte integrante*».



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

Gli articoli seguenti (artt. 3-17), in piena osservanza e puntuale attuazione delle previsioni del Codice generale e delle linee guida racchiuse nella deliberazione 24 ottobre 2013, n. 77 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC, già CIVIT), contengono la declinazione dei doveri facenti carico al Personale aziendale, in servizio ed anche, in parte, nell'attività extralavorativa.

Esso, nel dettare le norme di principio (cfr., in particolare, gli artt. 1, 3, 10, 12, 12 bis, 13, 14, 14 bis) cui il Personale aziendale deve ispirare la propria condotta, contiene una chiara previsione della natura esemplificativa e non esaustiva dei comportamenti vietati più ricorrenti, i quali non esauriscono, né limitano l'ambito di applicazione degli stessi principi generali e doveri di comportamento espressi nei Codici generale ed aziendale.

Le prescrizioni del Codice generale sono state implementate, come richiesto dalle citate linee guida, con un dettato specifico per il Personale a contatto con il Pubblico e per quello addetto alla stipulazione di contratti con Fornitori (art. 12 *bis* e art. 14 *bis*).

Si è altresì prestata particolare attenzione al divieto di accettazione di regali e donativi, stabilendo criteri, fra l'altro, per la valutazione del cumulo delle utilità offerte e per la devoluzione alle Associazioni di volontariato presenti in Azienda in forza di convenzioni dei donativi offerti e ricevuti in contrasto con le previsioni normative.

Il Codice aziendale contiene anche la previsione di una procedura per la comunicazione dell'adesione ad associazione i cui ambiti di interessi possano interferire con l'attività istituzionale, con l'astensione (e la relativa comunicazione) in ipotesi di conflitti d'interessi o di incompatibilità.

Così predisposto, il medesimo Codice aziendale è stato pubblicato, con avviso agli *Stakeholder*, sul sito aziendale I.C.P. e sulla *intranet*, in data 13 dicembre 2013. In ottemperanza alla normativa ed alle linee guida dianzi citate, si è loro rivolto l'invito a presentare, entro il 15 gennaio 2014, eventuali osservazioni, proposte ed integrazioni (i destinatari dell'invito sono stati individuati, specificamente, nelle Organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno degli Istituti Clinici di Perfezionamento, nelle Associazioni rappresentate nel Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti che operano nel settore della Sanità, nonché nelle Associazioni ed nelle altre forme di organizzazione rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel predetto settore della Sanità e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'Azienda ospedaliera Istituti Clinici di Perfezionamento).

In data 19 dicembre 2013 è fissato un incontro con il Nucleo di Valutazione aziendale, che dovrà prendere atto del testo del Codice aziendale, esprimendo – ove sussistenti le condizioni – parere favorevole quanto all'osservanza delle previsioni legislative nazionali ed ai criteri e linee guida indicati dall'ANAC.

In conclusione, si può ragionevolmente affermare che tutte le attività svolte da questi Istituti in materia di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013), prevenzione della corruzione (L. n. 190/12) e Codice di comportamento aziendale (D.P.R. n. 62/2013) – con dotazione organica invariata, nonostante l'imponente aggravio dovuto alla mole di lavoro prodotta (e da sviluppare in futuro) – ha consentito



Azienda Ospedaliera

# Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

di agli I.C.P. di ottemperare alle disposizioni normative innanzi richiamate e di porre le basi per una nuova prospettiva nei rapporti tra il cittadino e la pubblica amministrazione.

Il Dirigente Responsabile

Avv. Enzo Quadri