



Azienda Ospedaliera

Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano
via Lodovico il Moro n. 22 - 20154 Milano

Deliberazione pubblicata all'Albo Informatico dell'Azienda
dal 30/06/2014 al 14/07/2014

Il Responsabile U.O. Affari Generali e Legali
(dott. Michele Rebaelli)

Deliberazione n. 348 del 12 GIU. 2014
Tit. di Class. 1.1.02

D150
nr

Oggetto: Rinnovo della designazione del Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione e provvedimenti conseguenti.

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che, con deliberazione 7 marzo 2013, n. 111, si è stabilito, tra l'altro:

- in ottemperanza agli obblighi introdotti dalla Legge n. 190/2012 e nell'interesse dell'Azienda ospedaliera, è stato designato, quale Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, l'Avv. Enzo Quadri, in considerazione del relativo percorso formativo, della comprovata capacità professionale, dell'esperienza maturata al servizio degli Istituti Clinici di Perfezionamento in qualità di Dirigente professionale a tempo indeterminato e Responsabile dell'incarico dirigenziale di Struttura Semplice Affari Legali, valutata l'insussistenza di ragioni di incompatibilità o di conflitto di interessi, oltre che della specchiata moralità dimostrata nel tempo;
- di approvare la bozza di contratto inerente il conferimento all'Avv. Enzo Quadri dell'incarico di Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, dando atto che tale incarico viene allineato, quanto al relativo termine cronologico finale, all'incarico dirigenziale di Responsabile della S.S. affari legali già rivestito dal medesimo Avv. Quadri (in essere fino al 30 dicembre 2013), e fermo comunque restando il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il suddetto dipendente, in qualità di Dirigente professionale;
- di dare altresì atto che, a corrispettivo dell'incarico di Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, verrà corrisposta, a saldo, all'Avv. Enzo Quadri (oltre al trattamento economico stabilito dal contratto individuale per le funzioni e le responsabilità della struttura semplice), una ulteriore retribuzione di risultato annua pari ad € 8.000,00 lordi, in esito alla positiva valutazione delle attività svolte e delle funzioni ricoperte, nell'ambito delle norme legislative contrattuali vigenti e delle risorse disponibili del relativo Fondo;



VISTA la relazione presentata dall'avv. Enzo Quadri, in merito all'attività svolta dagli ICP, nel corso del 2013, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (**allegato 1**) e la relativa nota integrativa (**allegato 2**);

DATO ATTO che 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 D.Lgs. n. 33/2013, in materia di trasparenza, oltre a redigere il Codice di Comportamento aziendale, per effetto dell'art. 1, comma 44 della L. 190/2012, che ha modificato il dettato dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

RITENUTO, in virtù delle molteplici attività svolte da questi Istituti in materia di trasparenza (D.Lgs. 33/2013), prevenzione della corruzione (L. n. 190/2012) e Codice di comportamento (DPR n. 62/2013), che ha consentito di ottemperare alle disposizioni normative innanzi richiamate e di porre le basi per una nuova prospettiva nei rapporti tra cittadini e la pubblica amministrazione, di prorogare l'incarico di Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione al 31 dicembre 2014, con il medesimo corrispettivo economico menzionato in premessa (pari ad € 8.000,00 annue, da corrispondere a saldo, in esito alla positiva valutazione delle attività svolte e delle funzioni ricoperte), nell'ambito delle norme legislative contrattuali vigenti e delle risorse disponibili del relativo Fondo;

RICORDATO che nell'ambito degli incontri con le rappresentanze sindacali delle diverse aree dirigenziali (13 maggio 2014 APT e professioni sanitarie, 15 maggio 2014 medici, 16 maggio 2014 sanitari) si è concertato che la costituzione del fondo specifico per la remunerazione della retribuzione di risultato del responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione è alimentato da quote reperite dai rispettivi fondi di retribuzione di risultato delle diverse aree dirigenziali (medici, sanitari, APT e professioni infermieristiche) sulla base dell'equazione:

somma dir. presenti (al 31.12) : valor.azione premio (in base al punteggio di valutazione) = n° dir. di area presenti : X

TENUTO CONTO che con deliberazione del 9 gennaio 2014, n. 17 per l'anno 2013 sono state già calcolate le riduzioni ai relativi fondi di retribuzione di risultato, in applicazione delle disposizioni contenute all'art. 9 comma 2 bis della Legge 122/2010, così riassunti:

Personale della dirigenza medica e odontoiatrica

FONDO RISULTATO	
€	1.015.768,35
Riduzione applicata:	
€	- 12.684,91

Personale della dirigenza sanitaria

FONDO RISULTATO	
€	71.399,99
Riduzione applicata:	
€	- 3.150,00

*Personale della dirigenza APT*

FONDO RISULTATO	
€	93.882,96
Riduzione applicata:	
€	0

Personale della dirigenza delle professioni sanitarie

FONDO RISULTATO	
€	8.241,80
Riduzione applicata:	
€	0

Personale della dirigenza medica e odontoiatrica presente al 31.12.2013: n. 523;
Personale della dirigenza sanitaria presente al 31.12.2013: n. 34;
Personale della dirigenza APT presente al 31.12.2013: n. 23;
Personale della dirigenza delle professioni sanitarie presente al 31.12.2013: n. 2;
Totale dirigenti presenti al 31.12.2013: n. 582

RISCONTRATO che il Direttore Amministrativo, ha proceduto, mediante la redazione di apposita relazione, alla valutazione, per l'anno 2013, delle attività svolte dal responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, Avv. Enzo Quadri, attribuendo allo stesso, sulla scorta di una valutazione, basata su indicatori di valutazione raggiungibili, misurabili ed oggettivi, un punteggio pari a 86 su 100;

PRESO ATTO che dai calcoli effettuati secondo le modalità descritte in narrativa e così riassunte:

$$8.000 \text{ €} : 12 \text{ mesi} = x : 10 \text{ mesi}$$
$$X = \text{€ } 6.667,00 \text{ (importo massimo percepibile per l'anno 2013)}$$

$$6.667 \text{ €} : 100\% = x : 86\%$$
$$X = \text{€ } 5.733,62 \text{ (importo del premio di risultato anno 2013)}$$

la retribuzione di risultato da erogare al dirigente in argomento, per le attività svolte nell'anno 2013, è pari € 5.733,62 oltre ad oneri;

DATO ATTO che l'importo del premio di risultato da erogare al responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, Avv. Enzo Quadri sarà ripartito nei diversi fondi delle aree dirigenziali come segue:

Fondo di risultato dir. Medica: € 5.152,38
Fondo di risultato dir. Sanitaria: € 334,96
Fondo di risultato dir. APT: € 226,58
Fondo di risultato dir. Prof. Sanitarie: € 19,70

CONSEQUENTEMENTE il residuo fondi per la remunerazione della retribuzione di risultato anno 2013 delle diverse aree dirigenziali, a seguito del presente provvedimento, risulta essere:

*Personale della dirigenza medica e odontoiatrica*

FONDO RISULTATO	
€	1.010.615,97

Personale della dirigenza sanitaria

FONDO RISULTATO	
€	71.065,99

Personale della dirigenza APT

FONDO RISULTATO	
€	93.656,38

Personale della dirigenza delle professioni sanitarie

FONDO RISULTATO	
€	8.222,10

SU PROPOSTA del Responsabile dell'U.O. Gestione Risorse Umane e Organizzazione;

VISTE:

- l'attestazione di regolarità dell'istruttoria e legittimità del presente provvedimento espressa dal Responsabile dell'U.O. Proponente;
- l'attestazione della relativa copertura finanziaria da parte del Direttore dell'U.O. Economico Finanziaria, riportate nell'ultimo foglio del presente provvedimento;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario,

- d e l i b e r a -

1. in ottemperanza agli obblighi introdotti dalla Legge n. 190/2012 e nell'interesse dell'Azienda ospedaliera, di rinnovare, fino al 31 dicembre 2014, l'incarico di Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, nei confronti dell'Avv. Enzo QUADRI, in considerazione del relativo percorso e dell'esperienza maturata nell'ambito dell'attività in questione, oltre che della comprovata capacità professionale, valutata l'insussistenza di ragioni di incompatibilità o di conflitto di interessi;
2. di procedere alla remunerazione della retribuzione di risultato, anno 2013, al responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, Avv. Enzo Quadri, per tutto quanto espresso nelle premesse, nella misura pari € 5.733,62 oltre ad oneri;
3. di prendere atto che il residuo fondi per la retribuzione di risultato, anno 2013, delle diverse aree dirigenziali, già al netto delle decurtazioni operate con deliberazione del 9 gennaio 2014, n. 17 per l'anno 2013, in applicazione delle disposizioni contenute all'art. 9 comma 2 bis della Legge 122/2010 e a seguito del presente provvedimento, risulta essere:

*Personale della dirigenza medica e odontoiatrica*

FONDO RISULTATO	
€	1.010.615,97

Personale della dirigenza sanitaria

FONDO RISULTATO	
€	71.065,99

Personale della dirigenza APT

FONDO RISULTATO	
€	93.656,38

Personale della dirigenza delle professioni sanitarie

FONDO RISULTATO	
€	8.222,10

4. di dare altresì atto che, ai sensi del sub 2.1 della Circolare 25 gennaio 2013, n. 1, per l'anno 2014, a corrispettivo dell'incarico di Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, verrà corrisposta, a saldo, all'Avv. Enzo Quadri (oltre al trattamento economico stabilito dall'art. 9 del contratto individuale per le funzioni e le responsabilità della struttura semplice), una ulteriore retribuzione di risultato annua pari ad € 8.000,00, in esito alla positiva valutazione delle attività svolte e delle funzioni ricoperte, nell'ambito delle norme legislative contrattuali vigenti e delle risorse disponibili nei relativo Fondi;
5. di conferire mandato al Responsabile del Procedimento per tutti i necessari, successivi, incombenti all'attuazione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i.;
6. di riservarsi l'adozione di eventuali, ulteriori, provvedimenti necessari ad assicurare la corretta applicazione delle disposizioni di cui alla più volte citata Legge n. 190/2012;
7. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale.

(atti n. 14180/2013)

IL DIRETTORE SANITARIO
(dott. Fulvio Edoardo Odignelli)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(dott.ssa Paola Lattuada)

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Alessandro Visconti)



deliberazione del Direttore Generale n. 348 del 12 GIU. 2014, avente all'oggetto:

"Rinnovo della designazione del Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione e provvedimenti conseguenti"

ATTESTAZIONE REGOLARITA' ISTRUTTORIA E LEGITTIMITA' DEL PROVVEDIMENTO

Destinatario del provvedimento:

- Struttura: U.O. Gestione Risorse Umane
- Centro di costo: _____ (nell'ipotesi di spesa)

Milano, 12 GIU. 2014

Il Direttore della struttura proponente e Responsabile del procedimento

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

si attesta la copertura finanziaria e l'imputazione a bilancio degli oneri/proventi rivenienti dal presente provvedimento, con annotazione

allo stato patrimoniale n. 285000023 descrizione: fondo risultato dirigenza medica dell'anno 2014 per Euro 5152,38

allo stato patrimoniale n. 285000033 descrizione: fondo risultato dirigenza sanitaria/prof. Sanitarie dell'anno 2014 per Euro 354,66

allo stato patrimoniale n. 285000043 descrizione: fondo risultato dirigenza APT dell'anno 2014 per Euro 226,58

allo stato patrimoniale n. 284500006 descrizione: debiti vs. Istituti previdenziali – inps ex inpdap – dirigenza medica dell'anno 2014 per Euro 1226,27

allo stato patrimoniale n. 284500008 descrizione: debiti vs. Istituti previdenziali – inps ex inpdap – dirigenza SPTA dell'anno 2014 per Euro 138,33

allo stato patrimoniale n. 284000210 descrizione: debiti Irap personale dipendente dell'anno 2014 per Euro 487,36

Milano, 12 GIU. 2014

Il Direttore dell'U.O. Economico Finanziaria
(d.ssa Domenica Luppino)



Allegato alla deliberazione
n. 348 del 12^o GIU. 2014

All. 1

70164

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, TRASPARENZA E CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PUBBLICO DIPENDENTE.

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 «cantiere» 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*



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, 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

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



ALL. 2

**Allegato alla deliberazione
n. 348 del 12 GIU 2014**

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, 23 maggio 2014
EQ

Gentile dr.ssa Paola Lattuada
Direttore amministrativo
Istituti clinici di Perfezionamento
SEDE

Oggetto: addendum alla "Relazione 15 dicembre 2013 afferente l'attività svolta dagli I.C.P. nel corso del 2013 in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza".

Gentile Dottoressa,

con riferimento alla deliberazione n. 111, del 7 marzo 2013, si riassumono di seguito le attività, svolte nel 2013, preordinate alla promozione della Trasparenza e alla Prevenzione della corruzione presso gli I.C.P.

1. Nel corso del 2013 è stato elaborato ed aggiornato, con il coinvolgimento delle Strutture interne dell'Ente, a seguito di plurimi incontri con i Responsabili, il *Piano triennale per la trasparenza e l'integrità*. I lavori di aggiornamento si sono dipoi conclusi (nel 2014) con l'adozione del predetto Piano (cfr. deliberazione n. 43, del 31 gennaio 2014) e la sua pubblicazione sul sito dell'Azienda. Il corretto inserimento dei dati e la conformità degli stessi a quanto previsto nell'Allegato A del D.Lgs. 33/2013 è stato certificato dal Nucleo di Valutazione della Performance aziendale in data 30 settembre (cfr. sito ICP/Amministrazione trasparente/Disposizioni generali/Attestazioni di OIV o di struttura analoga) e 31 dicembre 2013.
2. Il *Piano triennale per la prevenzione della corruzione* è stato adottato con deliberazione 28 marzo 2013, n. 153, pubblicato sul sito aziendale e inviato all'A.N.A.C. (ex C.I.V.IT.). Nel corso del secondo semestre del 2013 si è altresì provveduto ad un considerevole aggiornamento dello stesso.
3. Nel 2013 si è inoltre avviato lo studio preliminare per la redazione di una procedura volta ad individuare e selezionare i dipendenti destinati ad operare nei settori aziendali più esposti alla corruzione. La procedura sarà completata e adottata nel corso del 2014. Nel contempo è stata svolta una significativa attività finalizzata alla formazione del personale dipendente dei vari Presidi ospedalieri, articolatasi in quattro incontri con classi di 30 partecipanti, con la presenza di docenti interni all'Ente, e 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).



Azienda Ospedaliera

Istituti Clinici di Perfezionamento

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

4. Oltre all'adozione del *Piano triennale per la prevenzione della corruzione*, è stata posta in essere un'attività di verifica dell'efficace attuazione dello stesso e della sua idoneità, strutturatasi in plurimi incontri con i Responsabili delle UU.OO. amministrative e interventi mirati alla corretta interpretazione e applicazione delle disposizioni previste dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), e dal 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*). Di tale attività è data evidenza nella corrispondenza intercorsa tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Responsabili delle UU.OO. amministrative (agli atti).
5. Nel 2013 non si è reso necessario formulare proposte di modificazioni del *Piano triennale per la prevenzione della corruzione*, in quanto non sono state accertate violazioni dello stesso, né risultano intervenuti mutamenti nell'organizzazione dell'Ente o nell'attività dell'Amministrazione.
6. Si è altresì attuata una rotazione del personale all'interno della U.O. Provveditorato Economato (tra i settori più esposti al rischio di corruzione): il *turn over* ha riguardato l'Ufficio Gare e Contratti, da cui (nel periodo 2011 – 2013) sono fuoriusciti n. 2 dirigenti e n. 4 funzionari (pari al 50% dell'organico) e nel quale sono stati inseriti n. 4 funzionari (pari al 36% dell'organico). Va altresì evidenziato che per l'espletamento dei concorsi pubblici volti alla selezione del personale, la Commissione giudicatrice viene individuata mediante sorteggio (concorsi per dirigenti), ovvero con designazione della Direzione aziendale in funzione del ruolo o del profilo da assegnare (concorsi per il personale del comparto), di talché i componenti del suddetto organismo variano di volta in volta.
7. Nel primo anno di vigenza della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 si è ritenuto di inserire nel percorso di formazione (di cui al n. 3 della presente) il personale rappresentativo delle UU.OO. maggiormente a rischio, richiamate analiticamente al sub. 4.3 del *Piano triennale per la prevenzione della corruzione*: dipendenti in servizio presso l'U.O. Provveditorato Economato preposti alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi ai sensi del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 163/2006), nonché presso l'U.O. Gestione Risorse Umane e Organizzazione, addetti ai concorsi e alle prove selettive per l'assunzione del personale.
8. Il 15 dicembre 2013 è stata pubblicata sul sito internet aziendale la *Relazione* illustrativa delle attività svolta in materia di Trasparenza e di Prevenzione della corruzione, recante i risultati ottenuti.

Nel rimanere a disposizione per eventuali chiarimenti, è gradita l'occasione per porgere i più cordiali saluti.

Il Dirigente Responsabile

della Trasparenza e Prevenzione della corruzione.

Avv. Enzo Quadri