

094



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 11/08/2015 al 25/08/2015  
Il Responsabile U.O. Affari Generali  
(dott. Michele Rezzani)

**Deliberazione n. 403 del 25 GIU. 2015**  
Tit. di Class. 1.1.02

D196  
nv

Oggetto: Rinnovo dell'incarico di Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione e provvedimenti conseguenti.

**IL DIRETTORE GENERALE**

**PREMESSO** che, con deliberazione n. 111 del 7 marzo 2013 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;



**RICORDATO** che con provvedimento 12 giugno 2014, n. 348, è stato prorogato, fino al 31 dicembre 2014, l'incarico di Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, all'Avv. Enzo Quadri;

**VISTA** la relazione presentata dall'avv. Enzo Quadri, in merito all'attività svolta dagli ICP, nel corso del 2014, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (**allegato 1**);

**DATO ATTO** che in parallelo alle attività poste in essere per la prevenzione della corruzione, si è data continuità al lavoro di gruppo preordinato ad ottemperare alle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013, in materia di trasparenza;

**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 2015, 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 e contrattuali vigenti e delle risorse disponibili del relativo Fondo (Fondo retribuzione di risultato);

**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:

$$\text{somma dir. presenti (al 31.12)} : \text{valor.zione premio (in base al punt.gio di valutazione)} = n^{\circ} \text{ dir. di area presenti} : X$$

**TENUTO CONTO** che con deliberazione del 12 febbraio 2015, n. 68 per l'anno 2014 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*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	1.008.938,02
<b>Riduzione applicata:</b>	
€	- 19.515,24

*Personale della dirigenza sanitaria*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	74.549,99
<b>Riduzione applicata:</b>	
€	0

*Personale della dirigenza APT*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>93.882,96</b>
<b>Riduzione applicata:</b>	
€	<b>0</b>

*Personale della dirigenza delle professioni sanitarie*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>10.193,32</b>
<b>Riduzione applicata:</b>	
€	<b>0</b>

Personale della dirigenza medica e odontoiatrica presente al 31.12.2014: n. 518;  
Personale della dirigenza sanitaria presente al 31.12.2014: n. 35;  
Personale della dirigenza APT presente al 31.12.2014: n. 21;  
Personale della dirigenza delle professioni sanitarie presente al 31.12.2014: n. 3;  
Totale dirigenti presenti al 31.12.2014: n. 577

**RISCONTRATO** che il Direttore Amministrativo, ha proceduto, mediante la redazione di apposita relazione, alla valutazione, per l'anno 2014, 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 98 su 100;

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

$$8.000 \text{ €} : 100\% = x : 98\%$$

$$X = \text{€ } 7.840,00 \text{ (importo del premio di risultato anno 2013)}$$

la retribuzione di risultato da erogare al dirigente in argomento, per le attività svolte nell'anno 2014, è pari € 7840,00 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: € 7.038,32  
Fondo di risultato dir. Sanitaria: € 475,57  
Fondo di risultato dir. APT: € 285,34  
Fondo di risultato dir. Prof. Sanitarie: € 40,77

**CONSEQUENTEMENTE** il residuo fondi per la remunerazione della retribuzione di risultato anno 2014 delle diverse aree dirigenziali, a seguito del presente provvedimento, risulta essere:

*Personale della dirigenza medica e odontoiatrica*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>1.001.899,70</b>



*Personale della dirigenza sanitaria*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>74.074,42</b>

*Personale della dirigenza APT*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>93.597,62</b>

*Personale della dirigenza delle professioni sanitarie*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>10.152,55</b>

**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 2015, 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 di interessi;
2. di procedere alla remunerazione della retribuzione di risultato, anno 2014, al responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, Avv. Enzo Quadri, per tutto quanto espresso nelle premesse, nella misura pari € 7.840,00 oltre ad oneri;
3. di prendere atto che il residuo fondi per la retribuzione di risultato, anno 2014, delle diverse aree dirigenziali, già al netto delle decurtazioni operate con deliberazione del 12 febbraio 2015, n. 68 per l'anno 2014, 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*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>1.001.899,70</b>



*Personale della dirigenza sanitaria*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>74.074,42</b>

*Personale della dirigenza APT*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>93.597,62</b>

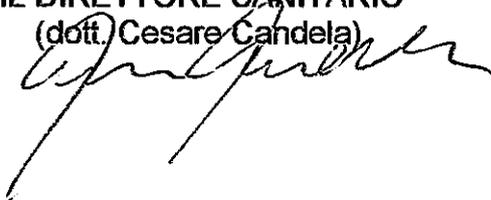
*Personale della dirigenza delle professioni sanitarie*

<b>FONDO RISULTATO</b>	
€	<b>10.152,55</b>

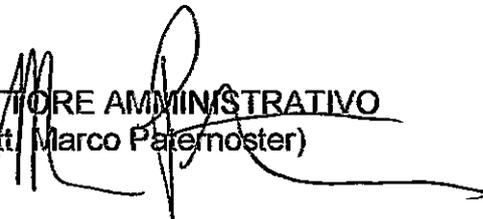
4. di dare altresì atto che, ai sensi dell'art. 2.1 della circolare Dipartimento Funzione Pubblica 25 gennaio 2013, n. 1, per l'anno 2015, a corrispettivo dell'incarico di Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione, verrà corrisposta, a saldo, all'Avv. Enzo Quadri (oltre 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, incumbenti 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)

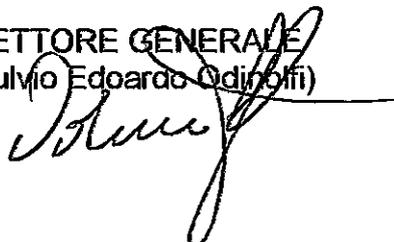
IL DIRETTORE SANITARIO  
(dott. Cesare Candela)



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(dott. Marco Paternoster)



IL DIRETTORE GENERALE  
(dott. Fulvio Edoardo Odinolfi)





deliberazione del Direttore Generale n. 4P3 del 25 GIU. 2015, 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, 25 GIU. 2015

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 anno 2015 per € 7038,32

allo stato patrimoniale n. 285000033 descrizione: Fondo risultato dirigenza sanitaria e prof. sanitarie anno 2015 per € 516,34

allo stato patrimoniale n. 285000043 descrizione: Fondo risultato dirigenza APT anno 2015 per € 285,34

allo stato patrimoniale n. 28450006/8 descrizione: Contributo inps ex gest. in-padp-cps-cpdel dirigenza medica e SPTA anno 2015 per € 1865,92

allo stato patrimoniale n. 2845000210 descrizione: Contributo irap personale dipendente anno 2015 per € 666,40

Milano, 25 GIU. 2015

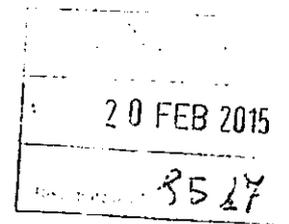
Il Direttore dell'U.O. Economico Finanziaria  
(d.ssa ~~Domenica~~ Luppino)



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

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



ALL.1

Affari Legali  
tel. 02.57.99.5905  
fax 02.5799.5910

Milano, 20 febbraio 2015  
EQ

A mani

Egregio Dr. Fulvio Edoardo Odinolfi  
Direttore generale  
Istituti Clinici di perfezionamento  
SEDE

A mani

c. p.c. Egregio Dr. Marco Paternoster  
Direttore amministrativo  
Istituti Clinici di perfezionamento  
SEDE

Via e-mail a: [mepizzicaroli@gmail.com](mailto:mepizzicaroli@gmail.com)

Egregio Dr. Maurizio Pizzicaroli  
Presidente Nucleo di Valutazione  
Istituti Clinici di perfezionamento

A mani

Egregio Dr. Lelio Viverit  
Direttore U.O. Gestione Risorse Umane  
e Organizzazione  
Istituti Clinici di Perfezionamento  
SEDE

Oggetto: RELAZIONE AFFERENTE L'ATTIVITA' SVOLTA DAGLI I.C.P. NEL CORSO DEL 2014 IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PUBBLICO DIPENDENTE.

Egregio Direttore,

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 2014 in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità, codice di comportamento e di incompatibilità e inconfiribilità di incarichi a pubblici dipendenti.

Giova preliminarmente evidenziare che la sopra richiamata Legge n. 190/2012 è inescindibilmente 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.



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

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

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.

Preliminarmente giova ricordare che le attività svolte nel 2014, in ottemperanza alle norme sopra citate costituiscono, senza soluzione di continuità, il naturale sviluppo di quanto fatto nel corso del 2013 dagli Istituti Clinici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

L'attuazione del PTPC (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione) è proceduta, nel 2014, conformemente alla pianificazione delle attività illustrate nel predetto documento e, segnatamente, in coerenza con gli obiettivi di cui al sub.5.1 (cfr. pag. 37). I fattori che hanno determinato l'efficacia delle misure attuate sono da identificarsi:

- a) nell'analisi dei rischi effettuata nelle Aree c.d. a "rischio obbligatorio", in esito alla quale si è accertata la sussistenza di procedure aziendali preordinate al monitoraggio dei processi, alla tracciabilità delle azioni svolte ed al controllo delle decisioni;
- b) nella collaborazione dei dirigenti responsabili delle singole Unità Operative;
- c) nei controlli svolti;
- d) nella formazione del personale.

Non vi sono stati scostamenti tra quanto attuato e ciò che era previsto dal PTPC per il 2014.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) ha svolto una significativa opera di impulso e coordinamento finalizzata alla attuazione del PTPC, monitorando costantemente lo stato di attuazione del Piano, anche attraverso la partecipazione dei dirigenti Responsabili delle singole Unità Operative nello svolgimento delle attività loro richieste per raggiungere gli obiettivi prestabiliti dal PTPC stesso. Determinanti per il conseguimento di tali obiettivi sono stati il sostegno della Direzione dell'Ente, la piena disponibilità dei dirigenti Responsabili delle Unità Operative a collaborare sinergicamente, nonché il supporto dell'Organismo di Vigilanza del Codice Etico e del Nucleo di Valutazione delle Performances.

Pur tuttavia, non può sottacersi un aspetto critico afferente l'attività del RPC, da individuarsi nella mancanza di effettivi poteri (decisionali, di coordinamento, sanzionatori, etc.) talvolta necessari per orientare le azioni di prevenzione della corruzione, nonché la carenza di risorse umane a disposizione, indispensabili per l'implementazione delle misure di prevenzione e per il costante monitoraggio sull'esecuzione delle stesse.

Si illustra, in appresso, la specifica delle iniziative svolte dal RPC, suddivise per argomento, sulla scorta degli obiettivi prestabiliti nel PTPC 2014, segnatamente enucleati al sub.5.1 (cfr. pag. 37).

### 1. FORMAZIONE DEL PERSONALE – INCONTRI FORMATIVI AD HOC

Con riguardo alla formazione del personale si è svolta una intensa attività didattica: durante il 2014 si sono svolti n. 6 corsi di formazione presso i Presidi Buzzi, Bassini e CTO.

La formazione ha avuto ad oggetto le seguenti materie:

- Normativa anticorruzione e trasparenza
- Piano triennale di prevenzione della corruzione
- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

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

2



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

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

- Codici di comportamento
- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto d'interessi
- Normativa penale sulla corruzione

Gli incontri sono stati svolti da avvocati interni all'Ente, con l'obiettivo di formare il personale delle "Aree c.d. a rischio obbligatorio" (cfr. sub. 4.3 del PTPC, pagg. 20 e 21). Agli eventi hanno partecipato complessivamente n. 103 lavoratori, tra cui anche quelli delle "Aree a rischio facoltativo" (cfr. 4.3, pag. 21 PTPC) (cfr. schede presenza agli atti dell'Ufficio Legale).

### 2. FORMAZIONE DEL PERSONALE - CONVEGNI

Nel corso del 2014 sono stati organizzati due incontri formativi di natura congressuale: la Giornata della Trasparenza e un Convegno, ai quali hanno partecipato docenti esterni (magistrati della Corte dei Conti e del T.A.R., di comprovata esperienza professionale in materia).

Alla Giornata della Trasparenza hanno preso parte 52 dipendenti; al Convegno su "*Incompatibilità e inconferibilità nel pubblico impiego*" vi è stata la presenza di n. 86 lavoratori (cfr. schede di partecipazione, agli atti dell'Ufficio Legale). Complessivamente, ai due eventi hanno presenziato 138 unità.

### 3. FORMAZIONE DEL PERSONALE – INCONTRI FORMATIVI IN HOUSE

Agli eventi formativi sopra citati hanno partecipato anche i 2/3 del personale dirigente che presta servizio nelle "Aree a rischio obbligatorio" (cfr. schede di partecipazione, agli atti dell'Ufficio legale).

L'adesione ai corsi, al Convegno e alle Giornate della Trasparenza è stata massiccia e gli argomenti trattati hanno destato particolare interesse.

### 4. DIFFUSIONE SCHEDE DI RISCHIO

Nel 2014 sono state diffuse nelle (quattro) "Aree a rischio obbligatorio" (UU.OO. Provveditorato Economato, Tecnico Patrimoniale, Farmacia e Gestione Risorse Umane e Organizzazione) le schede di analisi dei rischi. Al fine di constatare l'effettivo grado del rischio di fenomeni corruttivi, nelle stesse sono stati effettuati, da parte del Responsabile della Prevenzione della corruzione e di un suo delegato, specifici audit. Le schede di analisi dei rischi sono state compilate dai rispettivi responsabili delle Aree a rischio e restituite al RPC. In esito agli audit svolti e all'esame delle schede di analisi pervenute, si è osservato che il rischio di fenomeni corruttivi nelle Aree sopra citate è di basso livello, considerate le molteplici procedure informatizzate, che consentono una tracciabilità univoca dei procedimenti amministrativi afferenti l'affidamento di lavori, forniture e servizi. In particolare si è constatato che gli acquisti di servizi, forniture e lavori sono effettuati mediante le piattaforme informatiche SINTEL, MEPA (Mercato Elettronico Pubbliche Amministrazioni), CONSIP e RDO (Richiesta di Offerta), che rendono difficile la turbativa dei procedimenti. Per la selezione del personale sono stati introdotti meccanismi di rotazione nell'assegnazione dei procedimenti, anche a garanzia di una maggiore imparzialità nell'espletamento delle selezioni concorsuali. Giova inoltre precisare che state altresì introdotte



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

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

alcune misure di controllo degli atti endoprocedimentali finalizzate a prevenire la commissione di illeciti.

### 5. COORDINAMENTO CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA DEL CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Il RPC e l'Organismo di Vigilanza del Codice Etico Comportamentale hanno proseguito la collaborazione (avviata nel 2013) finalizzata allo svolgimento di attività di controllo su tre aree da individuarsi di comune accordo. A tal fine sono state enucleate le (quattro) seguenti aree: Provveditorato Economato, Tecnico Patrimoniale, Farmacia e Ingegneria Clinica. A seguito dei controlli effettuati è emersa la necessità di un aggiornamento del Modello Organizzativo del Codice Etico Comportamentale. A tal proposito con deliberazione 23 dicembre 2014, n. 860, avente ad oggetto "Aggiornamento del Modello Organizzativo del Codice Etico Comportamentale", l'Azienda, in esito all'intervenuta ricognizione sulle procedure integrative del Modello delle aree interessate, nonché all'analisi dei rischi svolta, ha altresì approvato un aggiornamento del proprio Modello organizzativo, riguardante plurimi processi, aggiornati dalle UU.OO. sopra citate. Ciò al fine di assicurare il più adeguato livello di tutela per prevenire la commissione di illeciti ai danni dell'Ente, come previsto anche dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*).

### 6. e 7. SOMMINISTRAZIONE AL PERSONALE DELLE DICHIARAZIONI DI INSUSSISTENZA DI INCOMPATIBILITA'/INCONFERIBILITA'

Al (solo) personale dirigente interessato è stata somministrata la scheda per la dichiarazione di incompatibilità/inconferibilità.

Delle 125 schede inoltrate, ne sono pervenute 110. Le stesse sono conservate agli atti dell'Ufficio Legale. Il controllo sulle stesse non è stato effettuato, giusta l'intervenuta sentenza del Consiglio di Stato, Sez. III, 11 novembre 2014, n. 5583, nonché della determinazione chiarificatrice dell'ANAC e della successiva deliberazione n. 149, del 22 dicembre 2014, di tale Autorità, che ha circoscritto l'ambito di applicabilità delle disposizioni del D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 in materia "... solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario ..."). In altri termini: il suddetto D.Lgs. 39/2013 si applica solo ai Direttori Generale, Amministrativo e Sanitario dell'Ente, le cui dichiarazioni sono risultate conformi.

### 8. ANALISI A CAMPIONE DEGLI ORDINI DI SPESA

Nel corso del 2014 sono stati effettuati controlli a campione sugli ordinativi di spesa delle UU.OO. Provveditorato Economato, Tecnico Patrimoniale e Farmacia (Aree c.d. a rischio obbligatorio). In esito alle verifiche effettuate sugli ordini pervenuti al RPC non sono emersi elementi che denotano irregolarità o anomalie nel processo di acquisizione dei beni. La copiosa documentazione afferente detti controlli (richieste, riscontri, ordini, ecc.) è agli atti dell'Ufficio Legale.

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

4



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

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

### 9. ROTAZIONE DEL PERSONALE

L'Azienda Ospedaliera Istituti Clinici di Perfezionamento ha alle proprie dipendenze n. 3.023 persone, di cui n. 563 dirigenti e n. 2460 non dirigenti.

Pur evidenziando le difficoltà per un'Azienda ospedaliera nel procedere alla rotazione del personale dirigenziale, l'A.O. ICP ha inteso dare attuazione, per quanto compatibili, alle previsioni normative in materia, attraverso la predisposizione di azioni volte a consentire la rotazione dei dirigenti amministrativi, professionali e tecnici, ferma restando la possibilità di individuare un sostituto che garantisca il possesso delle medesime competenze professionali. Per quanto attiene ai dirigenti medici e del ruolo sanitario, alla luce della specificità della formazione professionale di ciascun dirigente e della loro infungibilità, l'Azienda si riserva di valutare individualmente le singole posizioni e, ove venisse meno l'infungibilità (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, ad esempio 2 titolari di incarico di struttura complessa nella medesima disciplina), procederà ad applicare il principio della rotazione, peraltro già contemplato dal 2003 nel contratto individuale di lavoro per l'attribuzione di incarichi dirigenziali.

Nel corso del 2014 si è provveduto alla rotazione del personale secondo le seguenti funzioni:

#### ***U.O. Gestione Risorse Umane e Organizzazione***

- ***Gestione Amministrativa Specialisti Ambulatoriali Convenzionati***: la funzione di referente, presso l'U.O. Gestione risorse umane e Organizzazione, è stata svolta sino al 31 agosto 2014 dal dirigente amministrativo - R. I. (cessato dal servizio temporaneamente, per mobilità, dall'1.9.2014), poi trasferito presso l'U.O. Spedalità dall'1 gennaio 2015. La progressiva funzione dello stesso dirigente, è stata ricoperta da V. N. (Collaboratore amministrativo - ex 7° livello), dal 1 settembre 2014 a tutt'oggi.
- ***Verifica e valutazione dei dirigenti e conseguenti effetti (attribuzione, conferma o revoca dell'incarico dirigenziale, ovvero perdita retribuzione di risultato, recesso o attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore) - articoli 25 e successivi dei CC.CC.NN.LL 3 novembre 2005 della Dirigenza (Area Medica e Area Sanitaria Prof.le Tecnica Amm.va)***: per tale funzione è prevista l'alternanza delle attività espletate da B.T. (assistente amministrativo - ex 6° livello) e da P.Z. (collaboratore amministrativo - ex 7° livello).
- ***Procedura di selezione per reclutamento di collaboratori professionali e per assunzioni a tempo determinato o indeterminato di dipendenti***: per detta funzione è prevista l'alternanza delle attività relative alle procedure da parte del personale assegnato al settore M.P., V.B., M.C. (assistenti amministrativi - ex 6° livello) e da A.P. e M.F. (collaboratori amministrativi - ex 7° livello).
- ***Settore rilevazione presenze***: per tale funzione è prevista l'alternanza, tra tutte le operatrici della struttura centrale, della gestione dei cartellini relativi alle presenze/assenze riferiti a dipendenti delle UU.OO./ Servizi Aziendali (E.S., I.B., R.S., M.S., assistenti amministrativi ex 6° livello - S.B., P.V., coadiutori amministrativi esperti ex 5° livello)



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

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

### ***U.O. Economico-Finanziaria***

Ha provveduto ad una rotazione del personale ivi operante a seguito dell'affermamento, a decorrere dal mese di maggio 2013, del personale amministrativo allocato presso la sede di Sesto San Giovanni, che ha portato ad una diversa attribuzione di alcune attività tra i funzionari.

### ***P.O. Poliambulatori***

Per quanto riguarda la gestione del personale presso i Poliambulatori dell'Ente, nel corso del 2014, sono state ruotate n. 2 figure dirigenziali (M.C. e M.D.) e n. 1 figura amministrativa (7° livello) (R.P.).

Volendo esprimere un giudizio sulla rotazione del personale dipendente da questa Azienda Ospedaliera, occorre rilevare che, pur ritenendo imprescindibile assicurare la continuità dell'azione sanitaria e amministrativa, anche a fronte dell'esiguità delle risorse umane disponibili, e garantire il patrimonio delle abilità presenti in Azienda, nonché la crescita professionale di ogni singolo dipendente e le competenze specifiche di ognuno, nel corso del triennio di riferimento l'Azienda ha intenzione di creare competenze di carattere trasversale (anche per mezzo di formazione *in house*) a livello dirigenziale e non, con lo scopo di rendere applicabili le disposizioni normative *de quo*, ferme restando le disposizioni del CCNL di categoria e le altre disposizioni normative in materia di mobilità interna del personale dipendente.

*Medio tempore*, ove i Dirigenti Responsabili delle Aree più esposte a rischio corruzione lo ritengano necessario e/o utile, potranno adottare, quale barriera organizzativa, la rotazione dei procedimenti assegnati sia in corso di istruttoria, sia in relazione all'individuazione del Responsabile del procedimento.

## **10. INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI**

Rispetto a particolari posizioni dirigenziali, sono pervenute segnalazioni relative alla presenza di situazioni di incompatibilità: in particolare, si sono registrate n. 4 segnalazioni, le quali hanno dato luogo a corrispondenti segnalazioni all'Ispettorato per la Funzione Pubblica, all'Autorità giudiziaria ed alla Corte dei Conti, per l'accertamento delle violazioni e delle eventuali responsabilità. I relativi procedimenti di accertamento sono in corso.

## **11. CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI**

Nel corso del 2014 sono state rilasciate autorizzazioni dalla U.O. Gestione Risorse Umane allo svolgimento di incarichi, così suddivise:

- Numero di richieste autorizzate: 264 (di cui retribuite n. 248 e n. 16 a titolo gratuito)
- Numero richieste non autorizzate: 2

## **12. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)**

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

6



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

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

L'Azienda Ospedaliera ha altresì attivato una procedura per la raccolta di segnalazione di illeciti da parte dei propri dipendenti, attraverso i seguenti mezzi:

- Documento cartaceo
- Email
- Sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato

Ad oggi, non sono pervenute le segnalazioni.

L'adottata procedura informatizzata di segnalazione degli illeciti da parte del dipendente consente al medesimo di effettuare la segnalazione e di mantenere l'anonimato: in tal modo il segnalante è tutelato avverso comportamenti discriminatori o intimidatori.

### 13. CODICE DI COMPORTAMENTO

Con la deliberazione 31 gennaio 2014, n. 44, avente ad oggetto "Adozione del Codice aziendale di comportamento, in attuazione del 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)", l'Azienda si è dotata di un Codice di comportamento che integra e specifica il Codice nazionale.

In conseguenza di ciò, sono stati adeguati gli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal Codice dell'amministrazione.

Rispetto al nuovo Codice di comportamento non sono pervenute né richieste di parere relative all'applicazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal Codice dell'amministrazione, né segnalazioni relative alla violazione della predetta legge.

Il Codice di comportamento aziendale è stato elaborato sulla base del DPR 62/2013, al quale sono state aggiunte ulteriori e restrittive prescrizioni, inserite negli articoli "bis" del Codice aziendale (pubblicato sul sito dell'Ente).

### 14. AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)

Infine, con deliberazione n. 28, del 29 gennaio 2015, è stato approvato ai sensi e nei tempi (31 gennaio di ogni anno) previsti dall'art. 1, comma 8, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Legge anticorruzione), l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. In particolare ne sono stati approvati i contenuti, le analisi programmatiche, le linee strategiche e le misure di prevenzione dell'illegalità, e ne sono state confermate la validità, l'efficacia e la vigenza nell'Azienda ospedaliera.

In conclusione, si può affermare che le attività svolte da questi Istituti in materia prevenzione della corruzione (L. 190/12), trasparenza e integrità (D.Lgs. n. 33/2013), Codice di comportamento aziendale (D.P.R. n. 62/2013) e di inconfiribilità/incompatibilità (D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 3, hanno consentito di agli I.C.P. di ottemperare alle disposizioni normative innanzi richiamate.

Il Responsabile aziendale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Avv. Enzo Quadri