

Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito anche sinteticamente RPC) dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Pisa - dott. ssa Simonetta Gerali - dirigente amministrativo di ruolo in servizio a tempo indeterminato, individuata come RPC con deliberazione del Direttore Generale n. 780 del 20 agosto 2013 , incarico aggiuntivo a quello di Direttore della Struttura Complessa U.O. Affari Generali.

La relazione è redatta in adempimento al disposto dell’art. 1 comma 14 della Legge 6 novembre 2012 n. 190, dove è previsto che, entro il 15 dicembre di ogni anno, il dirigente individuato come Responsabile della prevenzione della corruzione pubblici nel sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmetta all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione (**Prot. n. 68708/2013**) .

SOMMARIO

- 1. Il contesto normativo di riferimento**
- 2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione -RPC**
- 3 Il Gruppo di Lavoro dei Responsabili Prevenzione della Corruzione AVNO**
- 4 Informazione e formazione**
- 5 Il Piano Aziendale Anticorruzione**



1 IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con l'approvazione della **Legge 190/2012** 'Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.265 del 13/11/2012, sono state introdotte nell'ordinamento nazionale innovative e rilevanti disposizioni, che vengono a determinare un orientamento completamente nuovo nella quotidiana attività lavorativa.

Il concetto di corruzione, ai sensi della c.d. legge anticorruzione, è inteso in senso lato, come 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, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, sono pertanto più ampie della fattispecie previste nel Codice Penale (artt. 318, 319 e 319 ter c.p.) e comprendono, in quest'ampia formulazione, l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione e le situazioni in cui, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, anche *a prescindere dalla rilevanza penale*.

Da sottolineare inoltre che la legge non è riferita solo alla corruzione, ma al concetto più generale di prevenzione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, delineando così un quadro complesso e coerente che deve tendere ad informare di sé tutta l'attività amministrativa pubblica.

Si riportano di seguito i riferimenti normativi al momento vigenti inerenti la disciplina:

DECRETO LEGISLATIVO 31.12.2012 n. 235 - Disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

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.

DECRETO LEGISLATIVO 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, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

Circolare n°1 del 2013 del Ministro per la Funzione Pubblica e la Semplificazione: 'Legge n. 190 del 2012, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Circolare n° 2 del 2013 del Ministro per la Funzione Pubblica e la Semplificazione: 'D.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni'

- Linee di indirizzo a cura della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, operante anche come Autorità Nazionale Anticorruzione:

Delibera CiVIT n. 72/2013: Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

Delibera CiVIT n. 74/2013: Regolamento sugli obblighi di pubblicità e di trasparenza della CIVIT – Autorità Nazionale Anticorruzione in attuazione dell'art. 11 del decreto legislativo 14.3.2013, n. 33

2. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 190/2012 prevede la nomina in ciascuna amministrazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art.1 comma 7). Nella citata Circolare n. 1 del 2013 della Presidenza de Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica ed alla quale faccio rinvio, sono stati forniti indirizzi circa i requisiti soggettivi del responsabile, le modalità ed i criteri di nomina, i compiti e le responsabilità.

Le norme prevedono che il responsabile debba:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, comma 8,) entro il 31 gennaio 2014;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8,);
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c).

Nuovi compiti sono stati inseriti dalla normativa successivamente approvata;

Il D.Lgs. n. 39/2013 ha attribuito al R.P.C. compiti relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità;

Il D.P.R. 62/2013, art. 15 (Codice di comportamento dei pubblici dipendenti) prevede che il R.P.C. curi la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio.”;

I compiti attribuiti al R.P.C. non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo *in vigilando* ma anche *in eligendo*.



La mia NOMINA quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione è avvenuta con Deliberazione del Direttore Generale n. 780 del 20/08/2013, inviata al Collegio Sindacale con nota prot. 45732 del 21/08/2013 e divenuta esecutiva a seguito di pubblicazione per 15 giorni consecutivi all'Albo Aziendale il giorno 05/09/2013.

L'atto di conferimento, partecipatomi con mail del Responsabile del procedimento in data 16.09.2013:, motivato con una individuazione di idoneità supportata dal possesso delle competenze e dei requisiti di cui alla Circolare n.1 del Dipartimento Funzione Pubblica, tra i quali il fatto di non essere mai stata destinataria di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari e di aver dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo :

- prevede un incarico triennale a decorrere dalla data di esecutività della delibera, che si configura come aggiuntivo a quello attualmente ricoperto di Direttore di struttura complessa e che non prevede oneri aggiuntivi per l'azienda;
- assicura il coordinamento tra le attività svolte dai responsabili della prevenzione e della trasparenza nonché tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) ed il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI);
- delibera di valutare ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle funzioni dei responsabili della prevenzione e della trasparenza, assicurando autonomia e poteri di impulso impegnandosi a valutare la necessità di adottare modifiche organizzative, nel rispetto dell' invarianza finanziaria, in modo da garantire la massima indipendenza del ruolo anche mediante la disponibilità di risorse adeguate;
- delibera altresì di valutare la possibilità di provvedere con successivi atti alla remunerazione dei rilevanti compiti, funzioni e responsabilità di cui il RPC è titolare a seguito di valutazione positiva della attività svolta, attraverso il riconoscimento dei risultati conseguiti (in base alle risorse disponibili nel fondo) mediante la retribuzione di risultato.

La descritta delibera di nomina è pubblicata sul sito web aziendale in "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti – Anticorruzione

L'Azienda ha pertanto optato per non concentrare in capo ad un unico dirigente la responsabilità della prevenzione della corruzione e quella della trasparenza ai sensi del Decreto Legislativo n.33 del 14.03.2013 .

In tal senso con deliberazione del Direttore Generale n. 802 del 22.08.2013 è stato attribuito alla dr.ssa Gabriella Pellegrini, l'incarico triennale di Responsabile della trasparenza per lo svolgimento delle funzioni di cui all'art.43 del D.Lgs 33/2013, con la quale fin dal momento della nomina c'è stato un continuo raccordo in termini organizzativi.

A fronte dell'incarico aggiuntivo attribuito ho dedicato parte della mia attività al reperimento ed allo studio del cospicuo specifico materiale normativo e di dottrina ed ho partecipato ai seguenti eventi formativi , in regime di aggiornamento obbligatorio:

- in data 17.09.2013 I: **“L'applicazione della normativa anticorruzione nelle aziende sanitarie. Dalla legge 190/2012 al T.U. sulla Trasparenza (D.Lgs n.33/2013);dal Decreto sull'inconferibilità/incompatibilità degli incarichi(D.Lgs n.39/2013) al nuovo Codice di Comportamento (D.P.R. n.62/2013)”** ; orario 9,00/13,00 – 14,30/17,00 - Bologna – Maggioli Formazione e Consulenza;
- in data 23.09.2013 **“ Seminario di apertura del Percorso Formativo in materia di Anticorruzione e Trasparenza”** ; orario 9,30/13,30 – Pisa - ReForm ;
- in data 05.05.2013 **“Workshop Prevenzione della Corruzione”** ; orario 10,00/13,00 – Ospedaletto (Pisa) – ESTAV nordovest

Considerata la recente scelta (delibera DG n°777 del 20.08.2013) - coeva alla mia nomina come RPC - dell'Azienda di aderire come “soggetto ospitante” al progetto regionale “Giovanisi” della Regione Toscana (finalizzato alla costruzione di percorsi per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro tramite tirocinio non curriculare quale esperienza formativa, orientativa o professionalizzante, non costituente rapporto di lavoro, retribuita attraverso un cofinanziamento della Regione Toscana), ho richiesto alla Direzione Aziendale, di poter attivare un tirocinio non curriculare secondo detto progetto regionale.

Con nota Prot. n°58905 del 28.10.2013, ho formalizzato richiesta di autorizzazione a presentare al Centro per l'Impiego di Pisa un progetto formativo, finalizzato all'acquisizione di n.1 tirocinante, da dedicare specificatamente allo studio ed applicazione della nuova

normativa in tema di anticorruzione, attribuendo ad esso l'obiettivo di approfondire la nuova normativa in materia di prevenzione della corruzione e le relative procedure amministrative ed informatiche da attivare ai fini dell'applicazione della normativa suddetta in Azienda. Al termine del percorso teorico-pratico realizzato nell'ambito del tirocinio formativo, il progetto propone l'acquisizione da parte del tirocinante di conoscenze approfondite sulla normativa anticorruzione, avendo come tutor il RPC.

L'obiettivo è di crescere insieme in questo nuovo settore della Pubblica Amministrazione, in uno scambio tra l'opportunità formativa data dall'Azienda verso un giovane fresco di studi e motivato ed il contributo fornito dal giovane all'A.O.U.P. nella creazione in Azienda dell'organizzazione e della struttura idonea alla gestione della prevenzione della corruzione.

Il progetto è stato approvato dalla Direzione e, dopo la procedura di scelta tra i candidati preselezionati dal Centro per l'Impiego di Pisa, tramite selezione di apposita Commissione esaminatrice interna in data 19.11.2013, è stata individuata la dr.ssa F.D., laureata in giurisprudenza, della quale è stata apprezzata in particolare la formazione giuridica, con particolare riferimento alla specifica preparazione in materia di privacy, nonché la pregressa esperienza come praticante legale, anche in materia di controllo sulla regolarità formale e legale nella procedura degli appalti.

In data 22.11.2013 è stata sottoscritta specifica convenzione con il Centro per l'impiego di Pisa (Registro Generale n°1079 del 29.11.2013), che prevede la decorrenza del tirocinio non curriculare dal 02.12.2013, e per la durata di sei mesi (fino al 01.06.2014), prorogabili di altri sei mesi al termine del primo progetto formativo. L'assegnazione stata formalizzata con delibera DG n° 1072 del 04.12.2013.

3. IL GRUPPO DI LAVORO DEI RESPONSABILI PREVENZIONE CORRUZIONE AREA VASTA NORD OVEST

L'Area Vasta Nord Ovest, ha costituito, quale strumento di coordinamento tra le varie aziende sanitarie ed ESTAV il Gruppo di Lavoro AVNO composto dai vari RPC, inclusa la sottoscritta, coordinati dal il Direttore Amministrativo dell'AOUP dr. Carlo Milli, individuato quale Coordinatore del gruppo dal coordinamento dei Direttori Amministrativi di Area Vasta.

Nel primo incontro convocato in Pisa in data 09.10.2013 è stato presentato il contesto normativo di riferimento ed il modello “Anticorruzione” a tendere - correlato alla introduzione/implementazione di un Sistema di Controllo Interno (SCI) basato sull’analisi dei rischi associati ai processi, all’interno di un ambiente “culturalmente predisposto”; sono state convenute le prime azioni operative e le prime scadenze obbligatorie. Si è focalizzato infine sulla necessità operativa di condividere un comune linguaggio e concluso con la proposta di una mappa di processo, che prevede la individuazione di un catalogo dei processi aziendali e la creazione di una matrice Rischio reato/processo. In prima applicazione è stato deciso di categorizzare flussi e processi in macro-aree per scendere solo progressivamente nel dettaglio. Si è convenuto sul presupposto/necessità di tempestiva adozione, da parte di ogni singola Amministrazione, di un codice etico di comportamento.

In successive riunioni (4,18 e 26 novembre) sono state condivise modalità di azione comuni, decisa una formazione di Area Vasta (Workshop tenutosi il 5.12.u.s.) ed analizzata la metodica di realizzazione dei Piani Aziendali Anticorruzione alla luce del disposto della delibera CIVIT n.72/2013.

E’stato inoltre esaminato l’elaborato prodotto da un ulteriore Gruppo di Lavoro di Area Vasta , composto dai Responsabili delle U.O. Risorse Umane. In una costruttiva dialettica è stato redatto un testo condiviso da utilizzare come schema per l’adozione nelle singole aziende entro il 31/12/2013 o, in caso d’impossibilità, comunque in tempo utile per consentire l’idoneo collegamento con il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione.

Il confronto con i colleghi in sede di gruppo di lavoro si è rivelato stimolante e costruttivo.

4. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

In linea con quanto convenuto con la Direzione ed in sede di gruppo di lavoro di Area Vasta circa la rilevanza strategica del compito di informazione, risolti alcuni problemi tecnici con la competente struttura ESTAV, provvedo ad acquisire le credenziali per la pubblicazione sul sito Web e sulla rete intranet aziendale.

In particolare sul sito WEB – home - Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Anticorruzione - si è provveduto ad una sintetica pubblicazione relativa alla nomina del RPC



nonché alla principale e rilevante normativa in materia con un rinvio agli adempimenti di pubblicazione correlati alla Trasparenza.

Nella rete intranet aziendale ho provveduto a costruire un canale informativo con tutti i colleghi, di facile consultazione, del quale riporto l'indice :

[Prevenzione della corruzione](#)

[Il Responsabile Aziendale Prevenzione Corruzione \(R.P.C.\)](#)

[Cosa si intende per corruzione](#)

[Informazioni normative](#)

[Indice della Legge 190/2012](#)

[Denunciare la corruzione](#)

Evidenzio che per rendere più agevole la lettura della Legge 190/ 2012 ho provveduto alla redazione di un sommario, titolando i singoli commi degli articoli della legge stessa.

In qualità di docente ho partecipato a due “Riunioni permanenti di aggiornamento professionale per il personale tecnico amministrativo centrate sugli obblighi normativi dei contenuti del sito WEB “ , organizzate in Azienda a cura dell’Ufficio Relazioni con il Pubblico con test di verifica di apprendimento finale, rivolte a personale amministrativo e tecnico con livello dirigenziale (o loro delegati), o titolare di Posizione Organizzativa o individuato dal dirigente con riferimento alle specifiche tematiche trattate.

- in data 19.09.2013 - ore 11,15/12,15 - (n. 52 partecipanti) ho trattato **“La Legge 190/2012 : anticorruzione e obblighi di pubblicazione sul WEB”**
- In data 12.12.2013 – ore 10,45/11,45 - (n. 52 partecipanti) ho trattato **“Adempimenti aziendali 2014 per l’anticorruzione”**

L’approccio didattico all’argomento è stato di tipo sistemico, al contempo normativo-specialistico e valoriale.

Oltre che a programmare con i colleghi del Gruppo di Lavoro AVNO iniziative formative comuni , rivolte ai direttori di struttura e/o di Dipartimento, ho provveduto a pianificare con al competente U.O. Politiche e Gestione Risorse Umane – P.O. Formazione del Personale

le iniziative formative per l'anno 2014 dirette al personale dipendente, con particolare riferimento alle Aree di Rischio individuate dall'All.2 di Piano Nazionale Anticorruzione.

5. IL PIANO AZIENDALE ANTICORRUZIONE

E'attualmente in fase di redazione sulla base della normativa di riferimento.

Dal punto di vista operativo, oltre al lavoro del Gruppo AVNO, ho partecipato a due incontri con Direttore Amministrativo per condividere la metodologia di redazione sulla base delle linee guida dettate dalla delibera n.72/CIVIT, operando in raccordo organizzativo costante con Responsabile della Trasparenza posto che il Programma triennale in materia di trasparenza rappresenta una sezione del piano triennale anticorruzione.

Circa il raccordo con le unità organizzative aziendali il Direttore Amministrativo, nell'ambito delle periodiche riunioni con la Dirigenza amministrativa e tecnica, ha impartito i primi indirizzi ed istruzioni per assicurare che le strutture organizzative a direzione amministrativa e tecnica aziendali forniscano il loro apporto collaborativo al RPC.

Nella riunione tenutasi in data 05.11.2013, sono stata invitata a relazionare ai colleghi della dirigenza su **“Piano triennale Anticorruzione – Modello a tendere e prossimi passi”**, consegnando a tutti le tabelle CIVIT sugli obblighi ed adempimenti delle PPAA.

Per verificare le possibili ed eventuali ricorrenze di particolari tipologie di comportamenti illeciti e per il processo di identificazione del rischio ho posto particolare attenzione alla valutazione dei dati tratti dalla esperienza aziendale con l'ausilio del Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e del Direttore U.O. Legale e U.O. Gestione e Politiche delle Risorse Umane.

In particolare sono stati presi in considerazione:

- i procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti divisi per tipologia di personale (comparto dirigenza medica e SPTA) nell'ultimo triennio, la sanzione irrogata e la disposizione contrattuale di riferimento;
- i precedenti giudiziari con particolare riferimento ai procedimenti nei quali l'azienda è qualificata parte lesa o comunque dei procedimenti penali - dei quali l'azienda è a conoscenza – a carico di personale dipendente o universitario che presta attività assistenziale o di supporto alla assistenza per l'AOUP;



- gli esiti di procedimenti di responsabilità amministrativa.

Sto attualmente completando Incontri e/o interviste con i singoli direttori di struttura nell'ambito dei quali è richiesto ai colleghi di indicare le funzioni della struttura, la suddivisione tra le Posizioni Organizzative ed i Settori di Attività; l'esistenza di deleghe di provvedimenti dirigenziali formalizzate, l'esistenza di misure di prevenzione regolamenti o procedure.

Ciò premesso viene compilato da ciascuno un format in excel con indicazione delle Aree di rischio, la Sub Area , il Processo, il grado di rischio, le fasi (in prima applicazione solo in caso di rischio medio o alto) le misure obbligatorie per trattare il rischio e le misure ulteriori ritenute necessarie o utili.

Nel lavoro è tenuta in debito conto la peculiarità della nostra Regione caratterizzata dalla presenza degli Enti per i Servizi Tecnico-Amministrativi di Area Vasta i cui compiti sono stati definiti dalla legislazione regionale (cfr. L.R.T. n. 40/2005 e s.i.m.) e precisati attraverso idonei Protocolli.

IL RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AOUP


Simonetta Gerali