

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO ANNO 2023 (ART. 15 DPR 62/2013)

PREMESSA

La presente relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15, c. 3, 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") in forza del quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) è tenuto a:

- effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di comportamento nazionale di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento adottato dall'ASL Latina in ossequio a quanto previsto dall'art. 54, c. 5, D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 1 c. 2 D.P.R. 62/2013;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.);
- curare la più ampia diffusione della conoscenza dei Codici.

1. AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO ASL LATINA

In attuazione di quanto previsto dall'art. 54, c. 5 D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 1, c. 2 del D.P.R. n. 62/2013, al Piano Nazionale Anticorruzione, al Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e trasparenza -parte integrante del P.I.A.O. 2023-2025, l'ASL Latina ha aggiornato il Codice di comportamento del personale, con Delibera del DG n. 1595 del 22.12.2023, su proposta del RPCT, dei Presidenti Commissione UPD Comparto e Commissione UPD Dirigenza, del Direttore ad interim della UOC Affari Generali e controllo interno, a seguito di specifica procedura di condivisione per la sua adozione e della pubblicazione sul sito web istituzionale per la prevista consultazione pubblica.

L'aggiornamento ha riguardato il Codice di Comportamento già adottato dall'Azienda, con deliberazioni n. 878 del 5.12.2017 e n. 1347 del 21.12.2022.

La procedura per l'aggiornamento è stata posta in essere nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC in materia di Codici di Comportamento delle Pubbliche Amministrazioni, approvate con le Deliberazioni n. 75 del 24.10.2013 e n. 177 del 19.02.2020.

Il Codice è stato pubblicato nell'apposita sezione del sito web istituzionale (*Amministrazione trasparente – Disposizioni generali - Atti generali*) nonché in Home page, sezione Operatori sanità. Dell'aggiornamento al Codice di Comportamento è stato reso edotto tutto il personale mediante apposita nota di comunicazione, prot. 112903 del 28.12.2023.

E' in fase di trasmissione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) l'aggiornamento del Codice di Comportamento.

2. RUOLO SVOLTO DAL RPCT PER L'OSSEVRANZA E L'ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Con diverse note, indirizzate *erga omnes* ai Dirigenti o, specificatamente, ad alcuni per particolari esigenze informative, il RPCT aziendale ha monitorato il rispetto degli adempimenti previsti nel Codice di comportamento, da parte del personale.

Il RPCT, oltre a richiamare i Responsabili delle Aree all'obbligo di vigilare sul rispetto delle norme dei Codici di comportamento da parte del personale afferente alla rispettiva Struttura, a seguito di alcune istruttorie interne che hanno riguardato personale della Dirigenza sanitaria, si è concentrato in particolare sulle varie ipotesi di conflitto d'interesse. A questo riguardo, ha inviato una Nota diffusa -prot. 80208/2023 - richiamando la Disciplina del Conflitto d'interesse, anche potenziale, ex art. 6 bis L.241/1990 e DPR n. 62/2013.

Inoltre, ha sollecitato i Dirigenti agli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza previsti dal Codice di Comportamento, oltre che dalla normativa di settore, tra cui: pubblicazioni su Bandi e Check list Appalti, verifiche su Liquidazioni del personale per progetti speciali, conformità di alcune specifiche fattispecie, alle norme sull'obbligo di comunicazione e obbligo di astensione nell'adozione di decisioni, in caso di conflitto d'interesse.

Con nota prot. 37682 del 20.4.2023 ha chiesto all'Area della gestione del personale, la verifica delle comunicazioni del personale, candidato nelle Liste Elettorali.

Ai fini del monitoraggio annuale sullo stato di attuazione dei Codici di comportamento il RPC, con nota prot. 89892 del 13.10.2023, ha richiesto ai Presidenti delle Commissioni UPD del Comparto e della Dirigenza, gli eventuali procedimenti disciplinari e relativi provvedimenti e/o atti configurabili quale illecito disciplinare a carico dei dipendenti aziendali, da trasmettere nel rispetto del Regolamento Generale per la protezione dei dati personali UE-679/2016.

3. RISULTATI DEL MONITORAGGIO

Dall'analisi dei report pervenuti dai singoli Responsabili delle Aree è emersa una soddisfacente applicazione delle norme del Codice di comportamento.

In dettaglio si riporta il monitoraggio sui principali adempimenti:

- la maggior parte delle Aree interessate ha inserito negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice;
- si è provveduto, per quanto di competenza, a informare e a far prendere visione del Codice di comportamento in sede di stipula del contratto di lavoro o all'atto di conferimento dell'incarico di collaborazione. Ciò anche a seguito del progetto "On boarding: un percorso strutturato di supporto all'ingresso lavorativo". Istituzione dell'Ufficio del Neo assunto, approvato con Delibera DG n. 1327 del 21.12.2023;

- in relazione agli incarichi di collaborazione di dipendenti a favore di soggetti privati, non risultano pervenute comunicazioni sulla circostanza che il soggetto privato abbia o abbia avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza;
- risulta essere pervenuta comunicazione di astensione per conflitto di interessi da parte di componenti di commissioni giudicatrici di procedure selettive (è stata sostituita la commissione);
- come anche da Regolamento sugli incarichi/attività extra istituzionali, risultano pervenute le comunicazioni relative all'adesione o appartenenza di dipendenti ad associazioni e organizzazioni ma, non si è ritenuto che l'ambito di interesse dell'associazione/organizzazione non interferisse con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio;
- a seguito di verifiche, sono state attivate istruttorie per sollecitare il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e garanzia del flusso di informazioni;
- non risultano casi di violazioni del divieto di utilizzare il nome, il marchio ed il logo dell'Azienda, nonché di inosservanza del divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine dell'ASL Latina;
- sono stati effettuati controlli sull'uso legittimo dei permessi, sulle presenze/assenze e sulle corrette timbrature del personale da parte dei Responsabili di Area;
- a seguito di segnalazioni anonime o sottoscritte, da parte anche di dipendenti, su ipotesi di situazioni di illecito nell'Azienda o di eventuali difficoltà applicative delle prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione o di ulteriori situazioni di rischio non specificamente richiamate nel Piano, sono state attivate tutte le misure previste, a partire dalle istruttorie interne e/o segnalazioni e richieste di parere all'ANAC, esitate anche in provvedimenti specifici volti a ripristinare la condizione di legittimità, laddove anche potenzialmente lesa;
- non risultano pervenute ai Responsabili di Area comunicazioni relative al ricevimento di regali e/o altre utilità al di fuori dei casi consentiti dalla normativa;
- risultano regolarmente pubblicati i dati sui compensi del personale della Dirigenza e dei titolari di incarichi di posizione organizzativa.

4. GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NEL MONITORAGGIO DEI CODICI

Il monitoraggio sulle violazioni del Codice di comportamento è svolto con la collaborazione con la Commissione UPD Comparto e Commissione UPD Dirigenza che hanno fornito i dati relativi per le rispettive competenze, come da griglia di rilevazione indicata dall' ANAC.

12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI	(Si/No – numero casi)
12.B	Inserire se nel corso del 2023 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti	SI
12.D	Se nel corso del 2023 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, indicare quanti sono riconducibili a fatti penalmente rilevanti (il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):	NO
12.D.1	Peculato - art. 314 c.p.	NO
12.D.2	Concussione – art. 317 c.p.	NO
12.D.3	Corruzione per l'esercizio della funzione – art. 318 c.p.	NO
12.D.4	Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio – art. 319 c.p.	Si / 1
12.D.5	Corruzione in atti giudiziari – art. 319ter c.p.	NO
12.D.6	Induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319quater c.p.	NO
12.D.7	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio – art. 320 c.p.	NO
12.D.8	Istigazione alla corruzione – art. 322 c.p.	NO
12.D.9	Traffico di influenze illecite – art. 346-bis c.p.	NO
12.D.10	Turbata libertà degli incanti – art. 353 c.p.	NO
12.D.11	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente – art. 353-bis c.p.	NO
12.D.12	Altro (specificare quali)	/
12.E	Indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, penalmente rilevanti e non (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree):	
12.E.0	Aree a rischio considerate prioritarie	NO
12.E.00	Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	NO
12.E.1	Contratti pubblici	NO
12.E.2	Incarichi e nomine	NO
12.E.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	NO
12.E.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	NO
12.E.5	Acquisizione e gestione del personale	NO
12.F	Indicare se nel corso del 2023 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali	SI

Nello specifico, nel 2023 le attività di controllo operate dall'Azienda hanno portato all'attivazione di 34 procedimenti disciplinari, come segue:

- i Procedimenti disciplinari gestiti Commissione UPD Area Dirigenza sono pari a n. 11 dei quali n. 1 sospesi e n. 10 decisi,

- i Procedimenti disciplinari Area Comparto, gestiti nel 2023 dalla Commissione UPD Comparto, sono pari a n. 23, dei quali 4 ancora pendenti, 15 decisi e 4 sospesi.

5. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

In linea con gli anni precedenti e, seppur in modo non specifico, nel 2023 la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento è stata realizzata attraverso l'approfondimento di alcune tematiche (tra tutte il conflitto d'interessi, il ricevimento di regali o altre utilità e il *whistleblower*) durante il corso di formazione di livello generale, organizzato dal RPCT, in collaborazione con la UOC Formazione e sviluppo professionale, che ha coinvolto tutto il personale, dal titolo: *Anticorruzione e trasparenza in sanità*, tenutosi in modalità online dal 26.10 al 10.12.2023.

Inoltre, si è tenuto il corso indirizzato ai Referenti dell'Anticorruzione e Trasparenza, dal titolo *“L’Ingegneria dei processi nella prevenzione della corruzione”*, svolto nel mese di marzo 2023 e conclusosi nella giornata del 4 aprile u. s.

Latina, 28.12.2023

F.to
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
D.ssa Assunta Lombardi

Componente Gruppo di supporto al RPCT
D.ssa Marilisa Coluzzi