

Allegato B - Misure Generali - 2025

Misura Generale	Area di rischio	Processi rilevanti	Possibili eventi rischiosi	Misure	Tempi attuazione delle misure	Indicatore	Struttura Competente	
ROTAZIONE	Gestione Risorse Umane	Rotazione Ordinaria	Il consolidarsi di relazioni può alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. Il dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, può essere sottoposto a pressioni esterne o può instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.	Favorire l'interscambiabilità anche attraverso la pianificazione di esigenze formative; Contrastare le tendenze di esclusività delle competenze; Evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato e possa essere intesa e/o utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione;	Annuale	Verifica sugli interventi all'interno di ogni singola Struttura atti a favorire la rotazione dell'attività	Tutte le Strutture	G1.1
				Applicazione del Regolamento aziendale in materia di rotazione del personale nelle strutture dell'Azienda, approvato con Delibera n. 831 del 21.12.2017		Verifica annuale sulla redazione della relazione sulla rotazione del personale		
CONTRASTO AL RICICLAGGIO E FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO	Contratti Pubblici	Contrasto al Riciclaggio	Circolazione del denaro proveniente da attività illecite, anche a scopo di finanziamento di azioni terroristiche, attraverso una serie di prescrizioni valide anche per gli enti pubblici.	Favorire l'individuazione, da parte dei propri Uffici, di eventuali transazioni ed operazioni economico-finanziarie che, per la presenza di caratteristiche ed elementi particolari, possano generare anche solo il sospetto di possibili azioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo;	Annuale	Verifica annuale sull'applicazione del Regolamento aziendale in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo	S.C. Economico Finanziario	G2.1
				Supportare le competenti autorità nelle attività di prevenzione e repressione di tali fenomeni criminosi, in conformità al Regolamento approvato.		Evidenza della relazione annuale in materia di Riciclaggio e finanziamento del terrorismo	S.C. Economico Finanziario; S.C. Farmacia; S.C. Provveditorato; S.C. Tecnico; S.C. ICT; S.S. Ingegneria Clinica	G2.2
				Infiltrazioni mafiose		Controlli antimafia in procedure di appalto ed esecuzione contratti	Evidenza dei controlli antimafia	G2.3
		Titolare Effettivo	Non conoscere chi effettivamente sta dietro le scatole cinesi che spesso coprono il vero titolare della società che vince l'appalto	Le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.	Ad ogni Appalto	Certificazione del Titolare Effettivo e verifiche	G2.4	
MISURE DI PREVENZIONE E DOVERI DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI	Gestione Risorse Umane	Codice di Comportamento	Violazione della legge o del Codice da parte dei Dipendenti per perseguire i propri interessi	Aggiornamento del Codice di Comportamento in seguito a nuove normative nazionali e/o regionali	Annuale	Verifica sull'aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale	S.C. GORU; RPCT	G3.1
				Rispetto di regole di condotta che favoriscano la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti troppo aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale.		Verifica annuale sull'applicazione del Codice di Comportamento (generale e aziendale)	Tutte le strutture; S.C. GORU; RPCT	G3.2
TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI	Gestione Risorse Umane	Whistleblowing	La non comunicazione di segnalazioni di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitti d'interesse da parte dei dipendenti e la discriminazione di coloro che li comunicano  La non salvaguardia dell'anonimato e la discriminazione del segnalante	Favorire e stimolare le segnalazioni di illeciti da parte del dipendente	Annuale	Verifica annuale del numero di segnalazioni di illeciti pervenute e sull'esito del controllo	La Direzione e il RPCT	G4.1
				Garantire la tutela del dipendente che denuncia situazioni di illecito mediante la salvaguardia dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la sottrazione della denuncia/segnalazione al diritto di accesso.		Numero segnalazioni Whistleblowing	RPCT	
				Porre particolare attenzione da parte dei vertici e del RPCT affinché non si radicino comportamenti discriminatori	Annuale	Numero Eventi Corruttivi nell'anno		G4.2
AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE		Diffusione della cultura della prevenzione della Corruzione e trasparenza	Nascondere i fatti di cattiva amministrazione o sintomatici di illegalità	Il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. Al fine di garantire un ampio coinvolgimento degli utenti nell'attività dell'Amministrazione e nell'ottica del miglioramento dell'organizzazione e della qualità dei servizi erogati, l'Azienda prevede: la presenza dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), nonché un modulo per la raccolta osservazioni e reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate ovvero in merito ai ritardi e inadempienze riscontrate	Annuale	Verifica annuale sulla messa in atto di appositi strumenti per acquisire sistematicamente proposte, osservazioni e chiarimenti; Numero osservazioni/reclami	S.C. Direzione Sanitaria	G5.1
				Potenziamento servizi on line	Annuale	Verifica dei servizi on line erogati dall'Azienda	S.C. ICT	G5.2
				Organizzazione/partecipazione alla Giornata della Trasparenza	Annuale	Partecipazione alla Giornata della Trasparenza	Tutte le Strutture	G5.3
				Condivisione con le altre Amministrazioni pubbliche anche attraverso la partecipazione al Coordinamento regionale	Annuale	Numero/esito incontri con le altre pubbliche amministrazioni anche senza il coordinamento della Regione	Tutte le Strutture	G5.4
COORDINAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	Gestione Risorse Umane	Obiettivi e Performance	Poco coinvolgimento delle Strutture sanitarie e poca attenzione all'attivazione del PTPC	Le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti, con correlata graduazione economica ai fini della corresponsione del conguaglio annuale della retribuzione di risultato. Approvazione obiettivi annuali relativi alla Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con Deliberazione	Annuale	Evidenza Deliberazione	Direzione Generale; OIV; Tutte le Strutture	G6.1
			Incoerenza delle azioni messe in atto dall'organizzazione o inefficacia delle stesse	Predisposizione da parte di ciascuna Struttura di una relazione evidenziante le Misure effettuate in conformità al PTPC	Semestrale	Verifica semestrale sulla redazione delle relazioni e sulla realizzazione degli obiettivi individuati nel PTPC	Tutte le Strutture	G6.2

Misura Generale	Area di rischio	Processi rilevanti	Possibili eventi rischiosi	Misure	Tempi attuazione delle misure	Indicatore	Struttura Competente		
FORMAZIONE	Gestione Risorse Umane	Formazione	Non conoscenza della norma	Corso FAD per i nuovi assunti	Annuale	Numero dipendenti che hanno effettuato il corso	Area Formazione	G7.1	
			Perdita di efficacia della strategia e delle azioni in materia di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Organizzare eventi formativi, rivolti a soggetti e professionalità specifiche e diretti ad approfondire il processo di gestione del rischio, a partire dall'individuazione delle aree maggiormente esposte a rischio fino ad arrivare alla valutazione degli stessi rischi ed alla proposta di specifiche misure preventive.	Annuale	Iniziative di Formazione/informazione	S.C. G.O.R.U.; RPCT	G7.2	
CONFLITTO DI INTERESSI	Contratti Pubblici	Predisposizione atti di gara e documenti	Omessa verifica dell'assenza di cause di conflitto di interessi o incompatibilità	Sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara e compilazione moduli di Dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi per ogni gara	Ad ogni gara	Verifica tempestiva sul numero di dichiarazioni di conflitto di interessi da parte di tutti gli "attori" coinvolti nella gara e verifica annuale sul numero di controlli effettuati	Tutte le Strutture che effettuano gare/Contratti	G8.1	
			Predisposizione dei Patti di Integrità per tutte le procedure da 40.000 € salvo che per l'affidamento specifico sussista già un apposito patto d'integrità predisposto da altro soggetto giuridico (es. Consip).	Ad ogni gara	Verifica del numero di patti di integrità	G8.2			
	Ricerca, Sperimentazioni e sponsorizzazioni	Contratti di Sponsorizzazione	Relazioni e/o interessi che coinvolgono i professionisti di area sanitaria e amministrativa nell'espletamento di attività inerenti ricerca, sponsorizzazioni, sperimentazioni	Condizionamenti da parte della ditta/impresa sponsorizzatrice al fine di ottenere indebiti vantaggi	Verifica della assenza di conflitto d'interessi nei contratti di Sponsorizzazione	Ad ogni contratto di Sponsorizzazione	Evidenza della assenza di conflitto di interessi nei contratti di Sponsorizzazione	S.C. GORU	G.8.3
			Relazioni e/o interessi che coinvolgono i professionisti di area sanitaria e amministrativa nell'espletamento di attività inerenti ricerca, sponsorizzazioni, sperimentazioni	Verifica dell'insussistenza di situazioni di conflittualità e dell'osservanza al Regolamento per la gestione delle Sperimentazioni	Per ogni Sperimentazione	Evidenza della compilazione delle Dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi del personale coinvolto nella Sperimentazione	S.C. Direzione Sanitaria	G8.4	
			Condizionamento dei comportamenti di singoli professionisti o di singole equipe da parte di aziende produttrici di beni sanitari in cambio di benefit per la propria equipe (borse di studio, comodati d'uso, donazioni) o benefit personali (costi di partecipazione a convegni e congressi, consulenze per formazione e ricerca, quote sul fatturato ovvero comparaggio)	Compilazione moduli di Dichiarazione assenza di conflitto d'interessi del personale nella gestione delle risorse e nei processi decisionali in materia di dispositivi, altre tecnologie, nonché ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione	All'occorrenza	Evidenza della compilazione delle Dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi del personale nella gestione delle risorse e nei processi decisionali in materia di dispositivi, altre tecnologie, nonché ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione	S.C. Farmacia S.C. Direzione Sanitaria	G8.5	
	Incarichi e nomine, acquisizione e progressione del personale	Costituzione della Commissione esaminatrice	Irregolare composizione della Commissione esaminatrice finalizzata al reclutamento di candidati particolari	Verifiche sulla composizione della Commissione e sull'assenza di conflitto di interesse	All'atto della nomina della Commissione	Evidenza della compilazione delle Dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi e numero di dichiarazioni dei componenti della Commissione di selezione	S.C. GORU	G8.6	
			Proposte di Conferimento e attribuzione dell'incarico	Adozione di procedure non trasparenti nell'attribuzione di incarichi funzionali o incarichi dirigenziali	Verifica sulla presenza di situazioni di incompatibilità e inconfiribilità per particolari posizioni dirigenziali (D. Lgs. 39/2013)	All'occorrenza	Evidenza della compilazione delle Dichiarazioni di assenza di incompatibilità e inconfiribilità e numero di dichiarazioni	S.C. GORU	G8.7
			Incarichi esterni	Assenza di criteri predeterminati e inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità nel conferimento di incarichi extraistituzionali	Compilazione della modulistica per dichiarare l'assenza di conflitto di interessi in caso di incarico esterno extraistituzionale	Per ogni incarico	Evidenza della compilazione delle Dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi e numero di dichiarazioni dei componenti della Commissione di selezione e numero di dichiarazioni	S.C. GORU	G8.8
COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE UFFICI, CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA P.A.	Gestione Risorse Umane	Verifiche e Controlli	L'articolo 35 bis nel d.lgs. n. 165/2001 impone il divieto per coloro che sono stati condannati per reati contro la pubblica amministrazione di far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego; di essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi; di far parte delle commissioni di gara.	Effettuare i controlli all'atto delle assunzioni di personale; di nomina di Commissioni di gara, di nomina di Commissioni di selezione del personale	Annuale	Evidenza annuale dei controlli effettuati sui commissari nominati per ogni gara  Evidenza annuale dei provvedimenti di nomina delle Commissioni e dei dati relativi al reclutamento del personale assunto per concorso pubblico per avviso pubblico e per mobilità	S.C. Provveditorato S.C. Tecnico S.C. GORU	G9.1	
INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI		Implementazione Software	Poca Trasparenza e Tracciabilità dei processi aziendali	Ottemperare a quanto previsto dalla normativa vigente e quanto prescritto dall'Agenda Digitale in materia di tracciabilità e trasparenza di tutti i processi aziendali e dalla normativa vigente in materia di informatizzazione	All'occorrenza	Messa a regime del software	S.C. ICT	G10.1	

ASPOOM\_FO-Azienda Ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino - Rep. Dg 30/01/2025-000054-I