



**Azienda Ospedaliera  
Ordine Mauriziano  
di Torino**

Sede legale: Via Magellano, 1 - 10128 TORINO - Tel. +39 011.508.1111 - [www.mauriziano.it](http://www.mauriziano.it) - P.I./Cod. Fisc. 09059340019

ORDINE MAURIZIANO	
PROT. N.	40973
DEL	16 DIC 2013
N. ALLEGATI	13
CLASSIFIC.	2-01.0302
SERVIZIO	AREA FORNITURA

## **RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

### **RELAZIONE SULL'ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2013**

ex art. 1 comma 14 Legge 190 del 6/11/2012



## INDICE

### PREMESSA

#### 1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

##### 1.1 QUADRO NORMATIVO

##### 1.2 ATTRIBUZIONI DEL RESPONSABILE

##### 1.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RISORSE

##### 1.3.1 RISORSE UMANE ED ATTIVITA' SVOLTE

##### 1.3.2 RISORSE ECONOMICHE

#### 2. OBIETTIVI DI ATTIVITA' E STRATEGIE DI REALIZZAZIONE

#### 3. AZIONI E RISULTATI

##### 3.1 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

##### 3.2 TRASPARENZA

#### 4. LE PROSPETTIVE



## **PREMESSA**

L'A.O. Ordine Mauriziano di Torino ha nominato con deliberazione n. 249 del 16 maggio 2013 il proprio Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT: Dott. Alberto Casella, dirigente amministrativo Direttore della Struttura Complessa Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane).

Non appena nominato, il RPCT ha provveduto a formulare uno specifico Piano di Lavoro, espressamente richiestogli dalla Direzione aziendale, per il periodo luglio – dicembre 2013 (nota n. 19836 del 10 giugno 2013).

La presente Relazione dà conto, come prescritto dall'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, delle attività svolte dal RPCT in questo arco temporale.

Peraltro, per organicità e sistematicità, la Relazione non si riferisce unicamente alle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione, ma si estende anche a quelle in tema di trasparenza, costituendo per il secondo semestre 2013 la "relazione semestrale" prevista dalla CiVIT su questo argomento.

In ogni caso, dovendosi verificare con attenzione gli spazi di operatività effettivamente utilizzabili per la figura del RPCT (trattandosi inoltre del suo primo periodo di attività, che costituisce l'unico elemento disponibile da valutare ai fini della concreta applicazione in azienda delle nuove disposizioni legislative), si è preferito articolare il presente documento in maniera ampiamente analitica, pur cercando di evitare inutili ripetizioni o ridondanze.





## 1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Applicare concretamente presso un'azienda sanitaria quanto previsto dalla L. 190/2012, dal D.Lgs. 33/2013 e dagli altri provvedimenti normativi in materia di prevenzione della corruzione e di sviluppo della trasparenza ed integrità, è un'operazione particolarmente impegnativa.

Primo indice di questa complessità è costituito dal fatto che ai fini della messa a regime dei sistemi di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa, debbono intervenire molteplici organismi istituzionali, sia a livello centrale che locale.

E' pertanto opportuno dare conto, seppure in maniera sintetica, di tale situazione, ricalcando in linea di massima lo schema operativo anticipato dal RCPT nell'ambito del Piano di Lavoro citato in premessa.

### 1.1 QUADRO NORMATIVO

Di seguito si riporta l'elenco dei soggetti operanti in sede nazionale e decentrata sulle materie in questione, nonché delle principali competenze loro attribuite:

- un apposito Comitato Interministeriale, istituito con DPCM 16/1/2013, ha elaborato le linee guida per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) <sup>1</sup>
- il Dipartimento della Funzione Pubblica (che in generale opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione) ha predisposto il PNA <sup>2</sup>
- la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT, oggi A.N.AC.) <sup>3</sup> :
  - ha approvato il PNA, con deliberazione 72 dell'11/9/2013 <sup>4</sup>
  - ha approvato le linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, con deliberazione 75 del 24/10/2013 <sup>5</sup>
  - ha approvato le linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) 2014 - 2016, con deliberazione 50 del 4/7/2013 <sup>6</sup>
- le singole amministrazioni, nel rispetto delle linee guida formulate dalla CiVIT, adottano il proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nonché il Codice aziendale di comportamento: il termine previsto per i primi due atti è quello del 31 gennaio 2014; per il Codice di comportamento il termine è invece del 18 dicembre 2013, come previsto dall'Intesa della Conferenza Unificata (di seguito specificata).

<sup>1</sup> Art. 1 c. 4 L. 190/2012

<sup>2</sup> Art. 1 c. 4 lett. C L. 190/2012

<sup>3</sup> La CiVIT a decorrere dal 31/10/2013 (art. 5 della L. 125/2013, di conversione del D.L. 101/2013 convertito in L. 125/2013) ha assunto la denominazione di Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.).

<sup>4</sup> Art. 1 c. 2 lett. B L. 190/2012

<sup>5</sup> Art. 1 c. 44 L. 190/2012; il Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici è stato invece approvato con DPR 62 del 16/4/2013

<sup>6</sup> Art. 1 c. 6 L. 190/2012 e art. 10 c.1 D.Lgs. 33/2013





- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) verifica l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità <sup>7</sup>

Per quanto poi riguarda il sistema delle autonomie, nel quale rientrano anche le aziende sanitarie, è previsto un ulteriore passaggio che vede protagonista la Conferenza Unificata Stato – Regioni/ Autonomie Locali: in particolare, in data 24 luglio 2013 la Conferenza Unificata ha adottato una specifica intesa diretta a definire termini e modalità per la piena attuazione delle disposizioni di cui alla L. 190/2012 <sup>8</sup>,

Alla data odierna, gli atti, le linee guida e le direttive previste a livello “centrale” sono stati effettivamente emanati, ma in un periodo concentrato fra il 4 luglio ed il 24 ottobre 2013, che oggettivamente non lascia un intervallo di tempo sufficiente alle singole amministrazioni per mettere in essere in maniera adeguata (ossia rispondente agli indirizzi e, soprattutto, alle metodologie prescritte dalle relative linee – guida) tutte le azioni necessarie per darvi piena e sostanziale attuazione.

Si evidenzia infine che, in ogni caso, l'attuazione dei citati provvedimenti legislativi deve avvenire nel rispetto della clausola di invarianza finanziaria per la quale *“Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente”* <sup>9</sup>

## 1.2 ATTRIBUZIONI DEL RESPONSABILE

La L. 190/2012, il D.Lgs. 33/2013 nonché altri provvedimenti successivi stabiliscono una serie di incombenze direttamente a carico del RPCT, che costituiscono il primo riferimento da considerare in merito alla presente Relazione.

Si tratta in particolare di:

a) in materia di Prevenzione della Corruzione <sup>10</sup>

- proposta per l'adozione del Piano Triennale Anticorruzione (PTA)
- definizione di procedure appropriate per la selezione e la formazione dei dipendenti operanti in settori esposti alla corruzione, in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA)
- pubblicazione sul sito web istituzionale di una relazione annuale sull'attività svolta
- verifica dell'efficace attuazione del PTA e proposta di eventuali modifiche
- verifica della rotazione degli incarichi dirigenziali, d'intesa con il dirigente competente
- individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione della SSPA
- vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità <sup>11</sup>
- adempimenti correlati all'adozione del Codice aziendale di comportamento (predisposizione del Codice, diffusione della sua conoscenza, monitoraggio annuale sulla sua attuazione) <sup>12</sup>

<sup>7</sup> Art. 14 c. 4 lett. G del D.Lgs. 150/2009

<sup>8</sup> art. 1 c. 60 L. 190/2012

<sup>9</sup> Art. 2 L. 190/2012 ed art. 51 D.Lgs. 33/2013

<sup>10</sup> Art. 1 commi 5 lett. A, 8, 10 lett. A e C, 14 della L. 190/2012

<sup>11</sup> Art. 15 D.Lgs. 39/2013

<sup>12</sup> Art. 15 DPR 62/2013





b) in materia di Trasparenza<sup>13</sup>

- aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), che – di norma – costituisce una sezione del PTA<sup>14</sup>
- controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa
- garanzia della completezza, chiarezza ed aggiornamento delle informazioni pubblicate
- segnalazione agli organismi competenti (Direzione, OIV, CIVIT, ufficio disciplinare) dei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione
- controllo e garanzia della regolare attuazione dell'accesso civico<sup>15</sup>
- pubblicazione sul sito web aziendale di una relazione semestrale (prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione del PTTI)<sup>16</sup>

Già il semplice richiamo delle disposizioni appena elencate fornisce l'idea che l'azione pubblica deve agire in maniera organizzata e sistematica per prevenire i fenomeni corruttivi, intesi in una concezione che va oltre quella strettamente penalistica fino ad abbracciare tutti i diversi casi in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto che svolge attività amministrativa del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati; a ciò si aggiunge l'obbligo di sviluppare in maniera significativa la trasparenza, che di per sé realizza già una misura di prevenzione in quanto consente il controllo degli utenti dello svolgimento dell'attività amministrativa

In questo quadro la legge assegna un rilievo fondamentale al Responsabile aziendale, *“considerandolo come il soggetto in grado di “far girare il meccanismo” della prevenzione nell'ambito dell'amministrazione”*<sup>17</sup>

Peraltro, rispetto alla sua applicazione pratica, l'elenco teorico delle incombenze formalmente attribuite al RPCT deve essere tarato in funzione non solo del periodo di pertinenza (2013 piuttosto che triennio 2014 – 2016), ma anche dell'osservanza della clausola di “invarianza finanziaria”. Tenendo presenti entrambi questi elementi è possibile ridefinire l'effettivo ambito di azione entro il quale ricondurre l'operazione di adeguamento aziendale alle nuove prescrizioni legislative.

<sup>13</sup>Art. 43 D.Lgs. 33/2013

<sup>14</sup>Art. 10 c. 2 D.Lgs. 33/1023

<sup>15</sup>Art. 5 D.Lgs. 33/2013

<sup>16</sup>Punto 3.5 della delibera CIVIT 2/2012 (“Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del PTTI”)

<sup>17</sup>Circolare Funzione Pubblica n. 1/2013





### 1.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RISORSE

Il capitolo dedicato alle risorse necessarie disponibili per lo svolgimento delle attività del RPCT è ovviamente condizionato in maniera essenziale dalla succitata "clausola di invarianza finanziaria" che impone alle singole amministrazioni di adempiere ai nuovi obblighi di legge sostanzialmente senza oneri aggiuntivi, o almeno senza incrementi complessivi di spesa a livello aziendale.

Con ciò, unitamente al fatto che le risorse disponibili non consentono di fatto una maggiore concentrazione di azioni operative nel breve periodo, si spiega l'approccio seguito dal RPCT nel corso del primo semestre di attività: infatti nei primi tre mesi di attività è stata data priorità agli adempimenti in materia di trasparenza (rispetto alla quale i presupposti normativi erano già tutti presenti); dal mese di ottobre in avanti ci si è invece concentrati sulle tematiche dell'illegalità, dopo l'adozione cioè del PNA e delle Lince Guida sul Codice aziendale di comportamento

#### 1.3.1 RISORSE UMANE ED ATTIVITÀ SVOLTE

Ciò premesso, le risorse umane dell'azienda dedicate in maniera diretta allo svolgimento delle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono essenzialmente coincise con la sola figura del RPCT.

A tal fine il RPCT vi ha dedicato una quantità di tempo - lavoro assolutamente rilevante, pur rappresentando soltanto un *quid* aggiuntivo rispetto all'incarico dirigenziale già ricoperto<sup>18</sup>, e quindi da svolgere mediante un'organizzazione del proprio lavoro tale da consentire, per quanto possibile, di dedicare tempo ed energie adeguate ad ognuna delle attività istituzionali di propria competenza (che peraltro, ad esempio, per quanto riguarda l'adozione del nuovo Atto Aziendale hanno di fatto impedito di dedicare qualsiasi attività ai temi della legalità e della trasparenza per almeno un mese di tempo, dal 12 ottobre al 12 novembre circa) ..

Grosso modo si riportano le principali tipologie di attività svolta con un'indicazione di massima delle ore di tempo - lavoro dedicate (in maniera significativa anche al di fuori del normale orario di servizio):

- predisposizione del programma di lavoro iniziale: circa 40 ore - lavoro
- studio, ricerca ed analisi direttamente finalizzate all'implementazione degli interventi di aggiornamento e/o adeguamento aziendale, con particolare riferimento sia a problematiche giuridico - interpretative sia a problematiche di tipo organizzativo interno: circa 80 ore - lavoro
- partecipazione a iniziative di formazione/ aggiornamento in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione: circa 58 ore - lavoro. In particolare: n. 3 seminari - convegni per un totale di 12 ore - lavoro; n. 2 corsi residenziali per un totale di 3 giorni (28 ore - lavoro); n. 1 corso on line per un totale di 16 ore - lavoro; n. 1 video conferenza per un totale di 2 ore - lavoro<sup>19</sup>
- predisposizione di atti, Piani e report relativi al sistema aziendale del governo delle politiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza: circa 120 ore - lavoro

<sup>18</sup>In questo senso, esplicitamente, la già citata Circolare n. 1/2013 del DFP

<sup>19</sup> Seminari - convegni: presso CSI Piemonte in data 7/5/2013; presso AO Città della Salute (Molinette) in data 13 e 17/9/2013. Corsi residenziali: corso Publiformez in Torino in data 31/5/2013; Corso "Illuminiamo la salute" in Avigliana in data 10-11/10/2013. Corso on line MOOC dal 18/11 al 13/12/2013. Webinair on line Formez in data 4/12/2013





- analisi della normativa e coordinamento degli atti e dei provvedimenti aziendali in materia di incompatibilità/ inconfiribilità (D.Lgs. 39/2013): circa 10 ore - lavoro
- partecipazione al gruppo di lavoro regionale (rete di coordinamento) composto (spontaneamente) dai Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza delle ASR piemontesi, su proposta dell'A.O.U. Città della Salute (riunioni, altri contatti, ecc.): circa 10 ore - lavoro
- pubblicazione dei contenuti sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale: circa 15 ore - lavoro
- elaborazione di quesiti a CiVIT/ A.N.AC. in materia di trasparenza (n. 3 quesiti): circa 5 ore - lavoro
- coordinamento, verifica e controllo rispetto alle attività di pubblicazione (comunicazioni, riunioni, ecc.): circa 40 ore - lavoro

In linea di massima, rispetto ad un totale di poco meno di 400 ore - lavoro complessivo, almeno un terzo di questa attività è stata necessariamente assicurata dal RPCT al di fuori del normale orario di servizio.

In ogni caso, peraltro, il pur considerevole impegno personale non è riuscito a garantire, a mio giudizio, tutte le necessità; in particolare, settori che devono essere presidiati con più attenzione e con maggior tempo a disposizione sono quelli relativi a:

- analisi metodologiche e scientifiche preliminari ai temi della prevenzione della corruzione (ad esempio: metodologia del rischio, testi di analisi del fenomeno corruzione, ecc.)
- più attento e ponderato studio e analisi di tutti i programmi e le linee guida degli organismi di governo dei processi in questione, in primis CiVIT/ A.N.AC., anche relativi agli anni precedenti il 2013
- più ampia attività di monitoraggio, comprese verifiche intermedie, nei confronti dei dirigenti e/o referenti aziendali (per ora, principalmente per gli adempimenti in materia di trasparenza); in particolare il monitoraggio deve estendersi maggiormente alla verifica della qualità dei dati pubblicati.

Inoltre, è da evidenziare che, alle tipologie di attività sopra elencate, nel corso del 2014 se ne aggiungerà una particolarmente rilevante (quantificabile nell'ordine di svariate centinaia di ore - lavoro), riferita alla progettazione e - soprattutto - erogazione delle attività di formazione (residenziale, a distanza e sul campo) in materia di legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione per tutti i dipendenti dell'azienda.

Il RPCT, in base alla disposizione della Direzione Generale n. 0017873 del 22/5/2013, si è peraltro avvalso della (positiva) collaborazione di un funzionario assegnato all'Ufficio Relazioni con il Pubblico. La collaborazione in questione, che ha carattere esclusivamente funzionale, è stata prestata secondo le indicazioni del RPCT e comunque senza pregiudizio per le attività svolte dall'interessata nell'ambito dell'URP con riferimento alla comunicazione esterna, ai rapporti con il pubblico, all'organizzazione di eventi nonché alla gestione della Conferenza di Partecipazione.

In ogni caso si è rilevato che collaborazioni di tipo "funzionale" (ossia prestate al di fuori della struttura di appartenenza del RPCT, e che pertanto devono essere gestite compatibilmente con le altre attribuzioni istituzionali del collaboratore) non possono avere un'efficacia realmente incisiva: di fatto, quindi, ho ritenuto preferibile circoscrivere questa collaborazione all'ambito più attinente a quello istituzionale dell'URP, e quindi rispetto alle attività di "comunicazione della trasparenza" nei confronti degli utenti e/o dei loro rappresentanti (ascolto degli *stakeholder*, futura organizzazione della Giornata della trasparenza, ecc.).





Analoga collaborazione funzionale è stata garantita dalla S.C. Sistemi Informativi, rispetto alle problematiche tecniche di gestione del sito web aziendale rispetto alla sezione Amministrazione Trasparente.

Unico spazio praticabile per il reperimento di risorse umane aggiuntive che possono fornire un aiuto apprezzabile soprattutto per la fase di studio, analisi e ricerca, si è confermato essere quello relativo all'acquisizione di tirocinanti extracurricolari, di estrazione post universitaria e quindi in possesso di una significativa preparazione di carattere giuridico: su questo versante il RPCT si è mosso, nell'ambito dei rapporti di collaborazione da tempo in essere con l'Università degli Studi di Torino – Dipartimento di Giurisprudenza, per l'acquisizione di una unità di tirocinante extracurricolare, con Progetto formativo semestrale esteso anche all'aspetto in questione, nonché per l'avvio di un ulteriore tirocinio (stavolta curricolare) per un Progetto dedicato *in toto* all'argomento prevenzione della corruzione/ trasparenza, anche se di durata solo trimestrale.

I 2 progetti in questione si sono esauriti fra la fine di ottobre e l'inizio di dicembre, ed hanno dato esito positivo, avendo assicurato un utile supporto in fase di ricerca, studio e campionatura in materia di trasparenza.

In ogni caso la gestione dei Progetti formativi sopra richiamati è stata effettuata sempre tenendo presente la natura "formativa" delle frequenze in questione, che in nessun modo possono essere confuse con veri e propri rapporti di lavoro.

### 1.3.2 RISORSE ECONOMICHE

Infine, relativamente alle risorse economiche direttamente interessate dalle nuove attività, l'unico profilo marginalmente interessato è stato quello relativo all'adeguamento del sito *web* dal punto di vista tecnico, con riferimento specifico all'implementazione di un nuovo applicativo indispensabile per la gestione degli obblighi di pubblicazione sanciti dall'art. 1 comma 32 della L. 190/2012 in ordine alle procedure di acquisizione di beni e servizi, nonché dagli artt. 26 e 27 del D.Lgs. 33/2013 in ordine alla cd "amministrazione aperta": complessivamente, il costo dell'intervento tecnico, da parte della Ditta già titolare della funzione di gestione del sito web aziendale, è stato pari ad Euro 3.400.

Al riguardo peraltro si deve evidenziare come l'intervento sia ancora in fase di perfezionamento, alla data odierna, accumulando quindi un ritardo che potrebbe incidere sull'adeguato adempimento del citato obbligo sancito dall'art. 1 comma 32 della L. 190/2012.

In proposito vanno comunque evidenziati 2 aspetti:

- prima di formalizzare l'impegno economico suddetto, il RPCT, con il pieno supporto di un Dirigente della SC Sistemi Informativi, ha verificato la possibilità di utilizzo dell'applicativo messo gratuitamente a disposizione di tutte le Pubbliche Amministrazioni dal Dipartimento della Funzione Pubblica; in realtà, a parte alcune perplessità di carattere tecnico manifestate dalla SC Sistemi Informativi, si è potuto verificare che l'applicativo in questione non fornisce le modalità tecniche specificamente richieste dal D.Lgs. 33/2013 per i casi esaminati (il già citato art. 1 comma 32 della L. 190/2012)
- a parte l'esiguità dell'impegno economico, la clausola di invarianza finanziaria già più volte richiamata, deve essere verificata nell'ambito complessivo della spesa aziendale in materia di beni e servizi





## **2. OBIETTIVI DI ATTIVITA' E STRATEGIA DI REALIZZAZIONE**

Come già rilevabile dai precedenti punti della presente Relazione, nello stabilire gli obiettivi di attività del RPCT per il 2013, si sono privilegiati quegli adempimenti formali ritenuti effettivamente praticabili alla luce degli atti di pianificazione effettivamente adottati a livello centrale al momento dell'inizio dello svolgimento delle proprie funzioni, concentrando gli sforzi operativi (e le risorse disponibili) per ottenere risultati sostanzialmente apprezzabili nella direzione stabilita dalla legge.

Pertanto, inizialmente, ancora in mancanza dei tasselli fondamentali costituiti dal PNA e dall'Intesa in sede di Conferenza Unificata, è parsa preferibile la scelta di concentrarsi prioritariamente sul tema "trasparenza" (per il quale, fra l'altro, in azienda non è mai stato adottato alcun Programma, pur in vigore dell'obbligo preesistente alla stessa L. 190/2012), accantonando in via temporanea le attività più direttamente legate alla materia della prevenzione della corruzione.

Questo approccio iniziale è stato corretto, per quanto possibile, al momento dell'adozione (fra la metà di settembre e la fine di ottobre) dei provvedimenti normativi mancanti (PNA e Linee Guida per i Codici di comportamento settoriali), anche alla luce delle sopravvenute indicazioni da parte della Conferenza Unificata per gli Enti del sistema delle autonomie.

Sulla base di questo quadro generale, sono stati elaborati 3 obiettivi specifici iniziali in tema di trasparenza, della cui realizzazione si darà conto al punto successivo.

Successivamente, in base ai succitati atti nazionali sopravvenuti, che hanno perfezionato gli elementi di contesto necessari per potere effettivamente realizzare gli atti richiesti al RPCT, l'azione si è concentrata sul tema della prevenzione della corruzione, rispetto ai 2 temi centrali dell'adozione del PTA e del Codice aziendale di comportamento.

Ovviamente, visti da un lato i tempi a disposizione (poco più di 4 mesi per l'elaborazione del PTA e meno di 2 mesi per l'elaborazione del Codice aziendale) e dall'altro la complessità degli adempimenti da realizzare (*in primis* le operazioni di "mappatura" dei rischi aziendali, da svolgere tassativamente secondo la metodologia delineata dal PNA), le azioni realizzate - seppur concentrate nel tempo e piuttosto impegnative - non possono che portare a risultati sicuramente perfezionabili: su questo profilo pertanto insisteranno prioritariamente le ulteriori "azioni positive" che saranno previste nel .

E' opportuno ribadire che gli obiettivi di attività sono stati stabiliti nella consapevolezza che non è possibile ottenere tutto quanto richiesto dalla normativa in tempi eccessivamente veloci, per cui è preferibile cercare di porre in essere un'azione organica e sistematica che si sviluppi nell'arco di alcuni mesi, privilegiando una maggiore ponderazione piuttosto che l'adozione di tempi più rapidi: l'importante è tracciare una strada certa e definita e realizzare nei tempi stabiliti quanto previsto.





### 3. AZIONI E RISULTATI

Dopo avere delineato in maniera il più possibile esaustiva gli elementi incidenti sullo svolgimento delle attività di competenza del RPCT, di seguito si riportano - in formato tabellare - le azioni dirette al perseguimento degli obiettivi (prefissati e, secondo quanto prima specificato, evidenziati in corso d'anno) ed i corrispondenti risultati effettivamente realizzati, distintamente per i 2 settori della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

#### 3.1 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Obiettivo: titolo	Descrizione	Tempi	Indicatore	Risultato	Note
Piano Triennale Anticorruzione (PTA)	Predisposizione degli atti necessari all'approvazione del PTA entro il termine prescritto, secondo le indicazioni del PNA	1/1/2014	Avvio della fase di mappatura dei rischi	La mappatura dei rischi aziendali è stata avviata	In data 26/11/2013 è stato richiesto ai Dirigenti/ Referenti aziendali di provvedere, sulla base del lavoro preliminare fatto dal RPCT, alla valutazione dei rischi ed alla proposta delle correlate misure preventive
Codice aziendale di comportamento	Approvazione del Codice aziendale di comportamento entro il termine prescritto, secondo le indicazioni di cui alle Linee Guida CIVIT	18/12/2013	Adozione e pubblicazione del Codice aziendale	La proposta di provvedimento relativa all'adozione del Codice sarà presentata dal RPCT entro il 18/12/2013	Il Codice aziendale è stato oggetto di consultazione pubblica (con pubblicazione sul sito web) dal 9 al 16/12/2013



### 3.2 TRASPARENZA

Obiettivo: titolo	Descrizione	Tempi	Indicatore	Risultato	Note
1) verifica tecnica della Sezione Amministrazione Trasparente (AT) del sito web aziendale	Completamento della verifica degli aspetti editoriali/ redazionali (anche relativamente alle sezioni di archiviazione) e tecnici di gestione della sezione AT del sito web aziendale, e adempimenti conseguenti (anche in funzione delle definizioni di strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati della sezione AT da parte degli utenti)	31 ottobre 2013	Presentazione alla Direzione di una proposta complessiva, in collaborazione con i Sistemi Informativi aziendali	Presentazione della proposta in DG in data 17/7/2013 (prot. n. 0024217: "Sito web aziendale - sezione A.T.")	Per il contenuto della proposta, si veda il punto 1.3 della presente Relazione; ancora da affrontare il tema dell'"archiviazione" dei contenuti della sezione AT
2) Proposta di Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI)	Predisposizione della proposta del PTTI, con modalità intese a rendere il più possibile funzionale l'aspetto di gestione del sito da parte di tutti gli operatori aziendali	31 ottobre 2013	Presentazione della proposta alla Direzione aziendale	Predisposizione della proposta nei tempi previsti (trasmissione via mail in DG in data 30/10/2013)	Successivamente e la bozza di PTTI è stata messa in consultazione pubblica (dal 24/11 al 3/12)
3) verifica contenutistica della Sezione Amministrazione Trasparente (AT) del sito web aziendale	Completamento dell'aggiornamento della sezione AT, del sito web aziendale, compatibilmente con schemi e linee guida di terze parti (CIVIT, Dipartimento della Funzione Pubblica, ecc) e con l'effettiva implementazione delle misure organizzative previste nel PTTI (*)	31 dicembre 2013	Obblighi adempiti / obblighi dovuti $\geq 75\%$	$65 / 86 = 75,58\%$ NB: situazione al 15/12/2013	Il computo della percentuale è stato effettuato tenendo conto che in alcuni casi l'assenza di pubblicazione dipende solo dall'assenza di dati da pubblicare o da una temporanea insigibilità dell'obbligo

(\*) il riferimento per la verifica analitica degli obblighi di pubblicazione è costituito dall'allegato 2 al PTTI dell'A.O. Ordine Mauriziano ("Report pubblicazione")





Per quanto riguarda in particolare la materia della Trasparenza, si rinvia al PTI 2014 - 2016 (già in pubblicazione sul sito web aziendale dal 14 novembre al 3 dicembre 2013 e che sarà definitivamente adottato entro la fine del corrente mese di dicembre) per il prospetto relativo al monitoraggio analitico degli obblighi di pubblicazione soddisfatti dall'A.O. Ordine Mauriziano alla data del 15 dicembre 2013 (sostanzialmente, quindi, si tratta del contenuto della relazione semestrale luglio - dicembre 2013 prevista dalla Delibera CiVIT 2/2012).

#### 4. LE PROSPETTIVE

Gli assi portanti dello sviluppo di efficaci politiche aziendali di prevenzione della corruzione e di concreta affermazione di trasparenza ed integrità sono i Programmi triennali più volte citati: a questi Programmi (ed ai loro aggiornamenti) pertanto si rimanda per quanto riguarda gli obiettivi previsti in capo al RPCT per il triennio 2014 - 2016, nonché per le azioni previste per la loro realizzazione.

Si ribadisce peraltro che, come segnalato in precedenza, le possibilità operative del RPCT risultano sostanzialmente condizionate dalle risorse effettivamente disponibili, tenuto anche conto dell'ovvia esigenza di continuare a garantire l'adempimento delle altre attribuzioni istituzionali.

In conclusione, le attività realizzate e/o impostate dal RPCT nel corso del 2013 sono sicuramente sufficienti per dar conto dell'attuazione, nei termini prescritti, degli adempimenti formalmente richiesti dalla normativa, sia in materia di trasparenza che di prevenzione della corruzione.

Per garantire però un salto di qualità che all'adempimento formale faccia seguire con ragionevole certezza anche quello del sostanziale raggiungimento degli obiettivi in tema di legalità e trasparenza, sarà peraltro necessario porre in essere, a partire dal 2014, una serie di ulteriori attività particolarmente impegnative a carico sia di dipendenti e dirigenti aziendali che del RPCT (la cui fattibilità, almeno per quello che concerne il RPCT, in questo momento appare oggettivamente dubbia).

Torino, 16 dicembre 2013

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

(Dott. Alberto Casella)

AC