

ALLEGATO 1: Aree di intervento comuni e obbligatorie per tutti gli enti della pubblica amministrazione

Area di intervento obbligatoria comune: 1 - Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2021 – 2023

Riferimento normativo: Art. 1, commi 5 e 8, L. 190/2012

Obiettivo: Adozione Piano triennale 2021-2023; Miglioramento e sviluppo del processo di gestione del rischio

Responsabile della area: Gianfranco Spagnolo

Referente coordinatore dell'obiettivo: Bruno Manno

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, Responsabili delle Strutture Area Tecnico-Amministrativa e Staff, Responsabili di incarichi di funzione area tecnico-amministrativa

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Individuare ulteriori aree a rischio (<i>Vedi paragrafo “gestione del rischio”</i>)	X	
Individuare per ciascuna area gli interventi per ridurre i rischi (<i>vedi per ogni area le azioni del presente allegato 1</i>)	X	
Programmare iniziative di formazione (<i>Vedi paragrafo “attività formative”</i>)	X	
Individuare i referenti e i soggetti tenuti a relazionare al R.P.C.	monitorare	
Individuare per ciascuna misura il responsabile e il termine per l'attuazione	monitorare	
Individuare misure di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelle contenute nel P.T.T.I.	monitorare	
Definire misure per l'aggiornamento ed il monitoraggio del P.T.P.C.	monitorare	
Individuare modalità e tempi di attuazione delle altre misure di carattere generale contenute nella l.190/2012 (<i>vedi tutte le altre schede</i>)	monitorare	

Obiettivi 2021:

Continueranno gli incontri tra Ufficio Legalità e Trasparenza e le Strutture coinvolte nelle aree a rischio mappate per proseguire nello sviluppo delle azioni e delle misure per il trattamento del rischio sostenibili e verificabili. Le attività a rischio trattate sono rappresentate in **Allegato 2** Tabelle di “Control Self Risk Assessment”. L'elenco dei possibili rischi è rappresentato in **Allegato 3**.

Per il 2021 alla luce della nuova metodologia di gestione del rischio corruzione presentata da ANAC nel PNA 2019 si aggiornerà il catalogo dei processi seguendone le indicazioni.

Inoltre in accordo con il Responsabile del “Supporto Amministrativo di Presidio” e viste le risultanze del 4° rapporto ANAC sulle segnalazioni degli illeciti in particolare negli enti del ssn, si mapperà ed analizzerà la procedura di utilizzo da parte dei dipendenti pubblici degli automezzi aziendali. In relazione alle risultanze della JCI, in accordo con il referente aziendale, si analizzeranno/mapperanno anche le modalità di uso delle apparecchiature in comodato.

Area di intervento obbligatoria comune: 2 - Adempimenti di trasparenza

Riferimento normativo: D.lgs. n. 33/2013; Art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 e 34 L. 190/2012; Capo V della L. 241/1990

Obiettivo: Pubblicare e aggiornare sul sito web Meyer tutti i dati richiesti dalla normativa, in conformità agli adempimenti di trasparenza indicati nelle linee guida della CIVIT e s.m.i.

Responsabile della area: I responsabili e referenti in relazione alla sezione o tipologia di dati da pubblicare (Vedi Sezione Trasparenza 2021-2023) – Gianfranco Spagnolo, Responsabile per la Trasparenza

Referente coordinatore dell'obiettivo: Bruno Manno

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, Responsabile Trasparenza, Direttori e Dirigenti Aree Tecnico-Amministrative e di Staff, Responsabili di incarichi di funzione area tecnica-amministrativa, O.I.V; Gruppo di Lavoro; Ufficio Comunicazione

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Pubblicare e aggiornare nel sito istituzionale i dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti	monitorare e aggiornare	
Programmare iniziative di formazione	Previste nel Paf 2021	
Individuare i referenti e i soggetti tenuti a relazionare al Responsabile del P.T.T.I.	monitorare	
Individuare per ciascuna area di informazioni il responsabile e il termine per l'attuazione	monitorare	
Individuare misure di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelle contenute nel P.T.T.I.	monitorare	
Definire misure per l'aggiornamento ed il monitoraggio del P.T.T.I.	monitorare	

Obiettivo 2021:

Monitoraggio e aggiornamento delle pubblicazioni contenute nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito web. Per l'individuazione dei responsabili ed i referenti di ogni sezione si veda l'Allegato 4. L'elenco dei responsabili e dei referenti è aggiornato con le disposizioni attuative contenute nel nuovo atto aziendale in vigore dal 1 febbraio 2021.

Area di intervento obbligatoria comune: 3 - Codice di Comportamento

Riferimento normativo: Art. 54, D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 1, comma 44, L. 190/2012; D.P.R. 62/2013

Obiettivo: Individuare regole comportamentali coerenti e specifiche per l'Azienda la cui inosservanza è sanzionabile disciplinarmente.

Responsabile della area: Gianfranco Spagnolo

Referente coordinatore dell'obiettivo: Bruno Manno

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, O.I.V., U.P.D., Responsabile SOC Supporto Amministrativo al funzionamento dell'Ospedale, Responsabile SOC Amministrazione del Personale, Responsabile SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università, Responsabile SOC Affari Generali e Sviluppo; Gruppo di Lavoro

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Avvio procedure ed Adozione del Codice di comportamento che integri e specifichi il Codice adottato dal Governo.	monitorare	adottato
Adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del Codice (<i>Inserire negli schemi tipo di incarico, contratto, bando, le condizioni dell'osservanza del codice nonché prevedere la risoluzione o la decadenza in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici</i>)	Monitorare	
Formazione per la corretta conoscenza e applicazione del Codice (<i>Programmare adeguate iniziative di formazione dei Codici</i>)	Previste nel PAF 2021	
Verifica annuale dello stato di applicazione del Codice attraverso l'U.P.D.	Monitorare	
Aggiornamento delle competenze dell'U.P.D. alle previsioni del Codice	Monitorare	
Monitoraggio annuale sulla attuazione del Codice	Monitorare	

Obiettivo 2021:

Nel 2021 continuerà il percorso formativo sul Codice e la Carta dei Valori dell'operatore, integrato già dal 2018 con l'esplicazione delle linee guida regionali sul corretto utilizzo dei social web. Per il 2021 si favorirà, attraverso azioni di sensibilizzazione, la partecipazione al Corso FAD in materia.

Per il 2021 continuerà l'attività di sensibilizzazione sulla raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni di interesse in attuazione del codice di comportamento.

Area di intervento obbligatoria comune: 4 – Rotazione del personale

Riferimento normativo: Art 1 comma 4, lett. e); comma 5, lett. b); comma 10, lett. b); L. 190/2012 - art. 16, comma 1, lett. l-quater del D. Lgs. 165/2001

Obiettivo: Adottare misure per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione. L'introduzione della misura deve essere accompagnata da accorgimenti che assicurino la continuità dell'azione amministrativa.

Responsabile della area: Direzione

Referente coordinatore dell'obiettivo:

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPCT, SOS Politiche e Sviluppo del personale, Responsabile SOC Amministrazione del Personale; SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università.

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Adozione di direttive (criteri) interne per assicurare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione, tra cui:	X	
Individuare modalità di attuazione della rotazione (dirigenti e personale con funzione di responsabilità (compresi responsabili del procedimento) operante in aree a più elevato rischio	X	
Prevedere il criterio di rotazione nell'atto di indirizzo relativo ai criteri per il conferimento degli incarichi	X	
Prevedere la revoca o assegnazione ad altro incarico per avvio di procedimento penale o disciplinare	X	

Attenzioni particolari:

L'Azienda con l'atto aziendale, in vigore il 1.1.2016, aveva avviato un processo di riorganizzazione che ha visto attuare misure riconducibili alla rotazione ordinaria nell'ambito delle ex-posizioni organizzative e dei coordinamenti sanitari di cui si è data evidenza nelle relazioni 2017 e 2018. Inoltre ha attivato quale misura alternativa alla rotazione la diversificazione dei compiti e delle competenze per le aree tecnico-amministrative a rischio corruzione che hanno coinvolto le figure dirigenziali. Il fine è stato anche quello di evitare l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto. Ad esempio è stata divisa la struttura di acquisizione di beni, servizi e lavori in due settori con due responsabilità dirigenziali. La stessa divisione è stata effettuata tra Affari generali e Legali.

Tuttavia si ritiene che la peculiarità organizzativa, la sua dimensione e la dotazione organica dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria, la sua mission di alta specializzazione pediatrica con centri eccellenza specifici, la misura della rotazione necessiti di un particolare approfondimento dal parte della Direzione e dello staff affinché l'applicazione dell'istituto sia accompagnato da strumenti ed accorgimenti che assicurino il buon andamento e la continuità all'azione sanitaria e amministrativa nonché garantiscano la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di attività tecnico-professionali elevate.

Per affrontare il tema della rotazione è quindi necessario preliminarmente valutare su quali possono essere gli uffici/servizi da sottoporre a rotazione e definire in termini programmatici: la periodicità e le caratteristiche della rotazione; le azioni da porre in essere in termini di formazione e/o le misure alternative alla rotazione qualora si motivi l'impossibilità.

Nell'anno 2021, l'Azienda è interessata da un generale processo di riorganizzazione con l'adozione del nuovo statuto aziendale (Del. 55/2021) e dei relativi provvedimenti attuativi e di selezione degli incarichi sia per il personale dirigenziale e che del comparto (Del. 56/2021; Del 57/2021; Del. 92/2021).

Per quanto riguarda la rotazione straordinaria si rinvia al par. 13 del PTPCT 2021-2023.

Area di intervento obbligatoria comune: 5 – Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
Riferimento normativo: Art. 6 *bis*, della L. 241/1990; d.P.R. 62/2013

Obiettivo: Intraprendere adeguate iniziative per informare il personale sull'obbligo di astenersi dal partecipare a decisioni che potrebbero porsi in conflitti con l'interesse perseguito nell'esercizio della funzione o con l'interesse di cui è portatore il destinatario del provvedimento. Analoga iniziativa deve essere intrapresa per informare sulle conseguenze che derivano dalla violazione di tale obbligo (Art. 1 c. 41 l. 190/2012)

Responsabile della area: Gianfranco Spagnolo

Referente coordinatore dell'obiettivo: Bruno Manno

Soggetti competenti all'adozione delle misure: RPC, Direttore SOC Supporto Amministrativo al funzionamento dell'Ospedale, Responsabile Ufficio Sviluppo Risorse Umane, Responsabile SOC Amministrazione del Personale; Responsabile SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università; Gruppo di Lavoro; Responsabile Formazione

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Adeguate iniziative di formazione/informazione nell'ambito delle iniziative contemplate nel PTPC	Prevista nell'ambito del Paf 2021	Ridefinita nel 2019, nell'ambito del Gruppo di lavoro regionale, la procedura di dichiarazioni di interessi e ruolo dei responsabili nei processi autorizzativi. Attualmente in uso

Obiettivo 2021:

La misura è oggetto di attività di formazione continua nell'ambito del corso di formazione sul codice di comportamento e l'uso dei social web.

Per il 2021 continuerà l'attività di sensibilizzazione sulla raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni di interesse in attuazione del codice di comportamento

Area di intervento obbligatoria comune: 6 – Conferimento ed autorizzazione incarichi

Riferimento normativo: Art. 53, D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.1, comma 42, della L. 190/2012; Art. 1, comma 58 *bis*, della L. 662/1996

Obiettivo: Elaborare proposte per definire gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti, secondo criteri differenziati per qualifiche e ruoli professionali (art. 53, c. 3 bis, d.lgs. 165/2001).

Responsabile della area: Salvatore Iannucci

Referente coordinatore dell'obiettivo:

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, SOS Politiche e Sviluppo del personale, Responsabile SOC Amministrazione del Personale, Responsabile SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università; Direzione Sanitaria, Direzione delle professioni sanitarie, Direzione Amministrativa

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Adozione dell'atto contenente criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi extraimpiego	Monitorare	Aggiornata procedura nel 2018
Approvazione di atti normativi		

Obiettivo 2021:

La misura è oggetto di attività di formazione continua nell'ambito del corso di formazione sul codice di comportamento e l'uso dei social web

Area di intervento obbligatoria comune: 7 – In/conferibilità per incarichi dirigenziali

Riferimento normativo: Capi II, III e IV del D.Lgs 39/2013; Artt. 15, 17, 18 e 20 del D.lgs 39/2013

Obiettivo: Verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti ai quali si intende conferire incarichi dirigenziali, soggetti provenienti da enti di diritto privato o finanziati dalle pp.aa., componenti di organi di indirizzo politico

Responsabile della area: SOC Amministrazione del Personale

Referente coordinatore dell'obiettivo:

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, SOS Politiche e Sviluppo del personale, Responsabile SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università, Responsabile SOC Amministrazione Legale e del Personale

Azioni e misure:

Macroattività	2021 - 2023	Note
Direttive interne per adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento di incarichi		
Direttive interne affinché gli interessati rendano la dichiarazione sostitutiva all'atto del conferimento dell'incarico		

La norma attualmente non trova applicazione in casistiche aziendali.

Area di intervento obbligatoria comune: 8 – Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Riferimento normativo: Capi V e VI del D.lgs. 39/2013; Artt. 15, 19 e 20 del D.lgs. 39/2013

Obiettivo: Verificare le incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla p.a. nonché gli stessi incarichi e le attività professionali, le incompatibilità tra incarichi nella p.a. e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico

Responsabile della area: SOC Amministrazione del Personale

Referente coordinatore dell'obiettivo:

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Organi della Direzione, RPC, SOS Politiche e Sviluppo del personale, Responsabile SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università, Responsabile SOC Amministrazione del Personale; Responsabile SOS Affari Generali e Sviluppo

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Direttive interne per effettuare controlli su situazioni di incompatibilità e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo.		
Direttive interne per adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento di incarichi		

La norma non trova attualmente applicazione in casistiche aziendali.

Area di intervento obbligatoria comune: 9 – Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)

Riferimento normativo: Art 53 comma 16 *ter*, D.lgs 165/2001 aggiunto dall'art. 1, comma 42, lettera l, della L. 190/2012

Obiettivo: Impartire direttive interne affinché sia rispettato, da parte dei pubblici dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della p.a., il divieto di prestare attività lavorativa, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, presso gli stessi soggetti privati destinatari della loro attività

Responsabile della area: Gianfranco Spagnolo

Referente coordinatore dell'obiettivo: Bruno Manno

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, Direttore SOC Supporto Amministrativo al funzionamento dell'Ospedale, Responsabile SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università, SOS Politiche e Sviluppo del personale, Responsabile SOC Amministrazione del Personale.

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Direttive interne per effettuare i controlli e per adottare le conseguenti determinazioni	monitorare	Inserita clausola nei patti di integrità
Adozione di atti normativi		

Attività specifica: Questa tematica e le procedure ad essa connesse sono affrontate all'interno del corso sul Codice di Comportamento, inoltre è stata inserita fra le clausole del Patto di Integrità adottato con Del. n. 467/2018.

Area di intervento obbligatoria comune: 10 – Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la p.a.

Riferimento normativo: Art. 35 *bis*, D.lgs. 165/2001, aggiunto dall'art.1, comma 46, della L. 190/2012; Art. 1, commi 3, 15, 17, 18 e 20, L. 190/2012; Art. 16, comma 1, lett. 1 *quater*), D.lgs. 165/2001; Capo II del D.lgs 39/2013

Obiettivo: Verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico di dipendenti e/o soggetti a cui si intendono conferire incarichi

Responsabile della area: Gianfranco Spagnolo

Referente coordinatore dell'obiettivo: Bruno Manno

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, Direttore SOC Supporto Amministrativo al funzionamento dell'Ospedale, Responsabile SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università, SOS Politiche e Sviluppo del personale, Responsabile SOC Amministrazione del Personale, Protezione Dati Personali e Gestione della Riservatezza.

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Atti normativi di modifica dei regolamenti su commissioni	X	
Direttive interne per effettuare controlli su precedenti penali e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo	X	
Direttive interne per adeguamento degli atti di interpello per conferimento di incarichi		

Attività specifica: Questa tematica e le procedure ad essa connesse sono affrontate all'interno del corso sul Codice di Comportamento. Inoltre sono state inserite apposite clausole nelle dichiarazioni di interesse per la gestione dei conflitti in caso di nomina in commissioni, ecc.

Area di intervento obbligatoria comune: 11 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

Riferimento normativo: Art. 54 *bis* del D. lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 51 della L. 190/2012

Obiettivo: Adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'anonimato del dipendente che segnala illeciti di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Le misure adottate devono essere idonee a tutelare anche i dipendenti che segnalano casi sospetti di corruzione.

Responsabile della area: Gianfranco Spagnolo

Referente coordinatore dell'obiettivo: Bruno Manno

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, SOS Politiche e Sviluppo del personale, Responsabile SOC Amministrazione del Personale; Responsabile SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università, Responsabile Ufficio Comunicazione, U.P.D., Ufficio Smart Technology

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Introduzione di obblighi di riservatezza nel P.T.P.C.	X	Definita procedura di segnalazione su supporto cartaceo
Sperimentazione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni	X	

Obiettivo 2021:

Attivare la procedura di segnalazione in modalità informatizzata.

Area di intervento obbligatoria comune: 12 – Formazione

Riferimento normativo: Art. 1 c. 5 lett. b); c.8, c. 10 lett. c) comma 11 della L. 190/2012; Art. 7 bis del D.lgs 165/2001; DPR 70/2013

Obiettivo: Programmare adeguati percorsi formativi, anche in ambito di area vasta, strutturati su due livelli: 1) livello generale rivolto a tutti i dipendenti sui temi dell'etica e dell'integrità; 2) livello specifico rivolto ai responsabili della prevenzione ed ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio sulle tematiche settoriali e relative alle attività che svolgono nelle aree a rischio.

Responsabile della area: Gianfranco Spagnolo

Referente coordinatore dell'obiettivo: Bruno Manno

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, SOS Politiche e Sviluppo del personale, Responsabile SOC Amministrazione Legale e del Personale; FORMAS

Azioni e misure:

Macroattività	2021-2023	Note
Definire procedure per formare i dipendenti, anche in collaborazione con altri enti	X	
Publicizzare i criteri di selezione del personale da formare	X	
Realizzare percorsi formativi differenziati per destinatari	X	
Prevedere forme di "tutoraggio" per l'avvio al lavoro in occasione dell'inserimento in nuovi settori lavorativi	X	

Obiettivo 2021:

Per il 2021, data l'impossibilità di attivare corsi in aula fino al perdurare dell'emergenza COVID19, verrà avviata un'azione di sensibilizzazione per la partecipazione al corso FAD sui temi dell'anticorruzione, attivato dal FORMAS.

Nell'ambito del PAF 2021 comunque è previsto, nel caso di cessazione del periodo di emergenza, il percorso formativo in aula sul Codice di Comportamento e sulla Carta dei Valori dell'operatore con particolare riferimento al tema del conflitto di interessi in generale e nei contratti pubblici, ai profili di responsabilità, all'uso del social web, secondo le Linee Guida Regionali in materia.

Area di intervento obbligatoria comune: 13 – Patti d'integrità negli affidamenti

Riferimento normativo: Art. 1, comma 17, della legge 190/2012

Obiettivo: Le stazioni appaltanti, di regola, utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. E' auspicabile l'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito della previsione che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli o nei patti è causa di esclusione dalla gara.

Responsabile della area: SOC Supporto Amministrativo al funzionamento dell'Ospedale

Referente coordinatore dell'obiettivo: Carla Bini f.f.

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, Responsabile SOC Supporto Amministrativo al funzionamento dell'Ospedale, Responsabile SOC Pianificazione Investimenti e Area Tecnica, Responsabile SOSA Farmacia Ospedaliera

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Predisposizione ed utilizzo protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse	Monitorare	Adottato nel 2018
Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.	Monitorare	Attivata dopo l'adozione del protocollo

Obiettivo 2021: monitorare e controllare la misura.

Area di intervento obbligatoria comune: 14 – Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Riferimento normativo: Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione - Titolo II (Misure preventive) artt. 5 e 13

Obiettivo: Pianificare adeguate misure di sensibilizzazione della cittadinanza, finalizzate alla promozione della cultura dell'integrità e della legalità, istituendo stabili canali di comunicazione per ricevere, anche dall'esterno, segnalazioni relative ad episodi di cattiva amministrazione, corruzione, conflitti d'interesse.

Responsabile della area: Direzione

Referente coordinatore dell'obiettivo: Alberto Zanobini

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, Responsabile della Trasparenza; Responsabile Ufficio Comunicazione

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Realizzazione di misure di sensibilizzazione della cittadinanza per la promozione della cultura della legalità attraverso una efficace comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il P.T.P.C. (Giornata della trasparenza)	X	
Attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno alla p.a. di episodi di corruzione di cattiva amministrazione e conflitto d'interessi.	X	Valutare l'integrazione della misura con l'indagine PREMs

Obiettivo 2021: Realizzare la Convention annuale per sensibilizzare la cittadinanza e promuovere la cultura della legalità e della trasparenza

Area di intervento obbligatoria comune: 15 – Monitoraggio dei tempi procedurali

Riferimento normativo: Art. 1, comma 9, lett. d), della L. 190/2012

Obiettivo: Monitorare i tempi procedurali

Responsabile della area: responsabili dei singoli procedimenti (vedi sezione specifica in “amministrazione trasparente”)

Referente coordinatore dell’obiettivo:

Soggetti competenti all’adozione delle misure: Direzione, RPC, Responsabile della Trasparenza; Tutti i dirigenti e gli Incarichi Organizzativi per l’area di rispettiva competenza”

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge, per la conclusione dei procedimenti	X	

Obiettivo 2021: monitorare e aggiornare la pubblicazione in amministrazione trasparente delle procedure tecnico-amministrative utilizzate alla luce del nuovo atto aziendale

Area di intervento obbligatoria comune: 16 – Monitoraggio dei rapporti Azienda / Soggetti Esterni

Riferimento normativo: Art. 1, comma 9, lett. e), della L. 190/2012

Obiettivo: Monitorare rapporti Azienda / Soggetti Esterni

Responsabile della area: Direzione

Referente coordinatore dell'obiettivo:

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Direzione, RPC, Direttore SOC Supporto Amministrativo al funzionamento dell'Ospedale, SOS Politiche e Sviluppo del personale, SOC Amministrazione del Personale, Responsabile SOC Affari Legali e Rapporto con l'Università, Responsabile SOC Pianificazione Investimenti e Area Tecnica, SOC Gestione economica e Finanziaria, SOS Centro Salute Globale

Azioni e misure:

Macroattività	2021 – 2023	Note
Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.	Monitorare	

Obiettivo 2021: monitorare rapporti con soggetti esterni beneficiari di concessioni, ecc.