

# Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'art.1, c.14, Legge n°190/2012

anno 2015

*Predisposto dal Responsabile per la prevenzione e la repressione della corruzione  
e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*

*Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"*

## Indice

Premessa.....	3
1. Individuazione e gestione rischi.....	4
2. Formazione in tema di anticorruzione.....	6
3. Trasparenza .....	6
4. Codice di comportamento.....	6
5. Rotazione del Personale.....	7
6. Inconferibilità/incompatibilità per incarichi dirigenziali .....	8
7. Tutela del dipendente che segnala illeciti .....	8
8. Procedimenti disciplinari e penali.....	8
9. Iniziative nell'ambito degli appalti.....	8
10. Iniziative di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C. ....	9

## **Premessa**

La legge n.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 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012 - stabilisce che ciascuna amministrazione pubblica nomini un proprio Responsabile della prevenzione della corruzione (articolo 1, comma 7) e adotti un piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1, comma 6)

Il responsabile della prevenzione della corruzione è stato nominato con deliberazione del Consiglio dell'Ordine dei Medici in data 18/12/2014 avente n°2293

Il piano triennale di prevenzione della corruzione è stato approvato con deliberazione del Consiglio dell'Ordine dei Medici in data 18/12/2014 avente n°2293

Il Responsabile è stato individuato nella persona del dott. Abonante Livio che, sulla base della normativa in materia, svolge le seguenti mansioni:

- elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i dirigenti / responsabili di servizio competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti nel piano;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel piano;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;

- promuove, anche in collaborazione con gli altri dirigenti dell'Amministrazione, 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 la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 D.P.R. 62/2013);
- elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta.

Tra le varie funzioni di cui sopra, ai sensi dunque dell'art. 1 c. 14 della l. n. 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno ha il compito di redigere una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.

Il presente documento dovrà dunque essere pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nonché trasmesso al D.F.P. in allegato al P.T.P.C. del prossimo anno (P.T.P.C. 2015-2017).

Nel rispetto delle previsioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera CIVIT n°72/2013 e del contenuto del nucleo minimo di indicatori di efficacia delle politiche di prevenzione si riportano i seguenti dati, avendo riferimento ai dati contenuti nel PPC.

## **1. Individuazione e gestione rischi**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione con il coinvolgimento del responsabile amministrativo, all'interno del PTPC ha individuato le azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

Le misure sono state classificate in "misure comuni e obbligatorie" e "misure ulteriori" ovvero eventuali misure aggiuntive (ove presenti).

Il trattamento del rischio si è completato con apposite azioni di monitoraggio ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati: essa è stata attuata dai

medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio.  
 In prima istanza sono state individuate le seguenti aree da monitorare per verificare il livello di rischio di corruzione:

<b>ATTIVITA' OPERATIVA</b>	<b>LIVELLO DI RISCHIO</b>
Settore gestione albi	ALTO
Assegnazione di forniture e servizi	ALTO
Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressione di carriera	ALTO
Gestione pratiche previdenziali	MEDIO - BASSO
Gestione corrispondenza e protocollo	ALTO
Gestione di cassa	ALTO
Rilascio contrassegni di visita domiciliare urgente e generico per autoveicoli	BASSO
Gestione lista di iscrizione ai corsi ECM	MEDIO - BASSO
Gestione appuntamenti	BASSO
Gestione presenze del personale dipendente	MEDIO - BASSO
Riscossione tassa iscrizione albo e diritti di segreteria	BASSO
Procedimenti disciplinari	ALTO
Pareri su pratiche di pubblicità sanitaria	MEDIO-BASSO
Concessione sala conferenze	BASSO
Attività residuali non previste in precedenza	DA VALUTARSI

## **2. Formazione in tema di anticorruzione**

Il programma di formazione prevede la realizzazione di un apposito piano formativo in materia di anticorruzione e trasparenza, che si attua in specifici interventi formativi, che pone i seguenti obiettivi:

1. realizzare iniziative formative per tutti i dipendenti dell'Ente sui temi dell'etica e della legalità, in particolare relativamente al contenuto dei Codici di comportamento e al Codice disciplinare sulla base dell'esame di casi concreti
2. realizzare iniziative di formazione specialistiche per il Responsabile della prevenzione della corruzione, con particolare riguardo ai profili di responsabilità, sia sul piano della prevenzione della corruzione che su quella della promozione della trasparenza

Il personale da coinvolgere nei percorsi formativi è stato individuato nelle persone del Responsabile della prevenzione della corruzione e dei collaboratori in forza all'Ordine, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel P.T.P.C..

## **3. Trasparenza**

Si è proceduto ad attuare sul sito istituzionale, nella parte di libero accesso, la sezione "Trasparenza" ove sono stati resi disponibili i seguenti dati: beni mobili/immobili, servizi ed attività erogate, piano triennale 2015/2017 anticorruzione e trasparenza, compensi organi istituzionali, consulenze, organigramma del personale, bilanci, procedimenti amministrativi.

Le informazioni esposte sulla base della normativa corrente e delle modifiche in corso d'opera saranno oggetto di aggiornamenti in tempo reale in modo tale da potersi conformare agli indirizzi esposti da parte dell'Autorità Nazionale

## **4. Codice di comportamento**

Il consiglio dell'Ordine ha deliberato in data 18/12/2014 l'adozione del codice di comportamento che è stato pubblicato nella sezione "Trasparenza" del sito web e sono stati informati tutti i dipendenti.

## **5. Rotazione del Personale**

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, l'Amministrazione in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

## **6. Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi**

Il D.Lgs. n. 39/2013 recante "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" ha disciplinato:

- a) particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- c) ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Con riferimento alle suddette ipotesi ed alle ulteriori disciplinate dal testo di legge (incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico etc), l'ente verificherà l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità/incompatibilità a mezzo della richiesta di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni previste dall'art. 46 del D.P.R. n°445/2000.

Al fine della verifica delle disposizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, e dunque al fine di verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili dopo la cessazione del rapporto di lavoro, nei contratti di assunzione del personale verrà inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti verrà inserita la condizione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

## **7. Forme di tutela offerte al dipendente che segnala illeciti**

In riferimento alla comunicazione delle misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, non si è ancora proceduto alla formazione dell'iter amministrativo che i dipendenti dovranno seguire per effettuare la segnalazione, nonché delle forme di tutela e anonimato ad essi riconosciuti.

Inoltre si prevederà la possibilità di ricorrere in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e il risarcimento del danno conseguente alla discriminazione.

## **8. Procedimenti disciplinari e penali**

Non vi sono stati episodi di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ente Ordine dei Medici di Bergamo.

## **9. Iniziative nell'ambito degli appalti**

Al fine di creare un efficace sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, con riferimento alle acquisizioni di servizi e forniture e affidamento lavori, verrà stilato con cadenza annuale, entro il 31 dicembre l'elenco degli affidamenti assegnati nell'anno di riferimento, indicando altresì per ciascun contratto:

- l'importo contrattuale
- il nominativo o ragione sociale del soggetto affidatario
- la data di sottoscrizione del contratto

#### **10. Iniziative di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.**

Al fine di consentire al Responsabile della prevenzione della corruzione di monitorare costantemente l'andamento di attuazione del Piano, lo stesso ha individuato un referente nella persona del Dott. Massimo Camerlingo coadiuvato dalla sig.ra Reduzzi Lucia al fine di vedersi garantito, con cadenza annuale, un report specifico circa l'applicazione della disciplina nei singoli Uffici.

Pervenuto puntualmente il report di cui sopra e considerati gli esiti del costante monitoraggio effettuato secondo le modalità appena analizzate, Il Responsabile ha provveduto dunque con la presente relazione ad adempiere agli obblighi di cui all'art. 1 c.14 della legge n. 190 del 2012.

La presente relazione verrà trasmessa al Consiglio dell'Ordine dei Medici ai fini della presa d'atto.

Come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, il presente documento sarà pubblicato sul sito istituzionale di codesta Amministrazione nonché trasmesso all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), che, con l'entrata in vigore del decreto legge n. 90/2014, ha acquisito le funzioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, prima assegnate al Dipartimento della funzione pubblica.