

## **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024 – ASL AL**

Vista la legge 6 novembre 2012, n.190;  
Vista la circolare n.1 del 25/1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;  
Visto il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;  
Visto il decreto legislativo 8 aprile 2013, n.39;  
Visto il decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97;  
Vista la legge 30.11.2017, n.179;  
Vista la legge 09.01.2019, n.3;  
Visto il DPR 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”;  
Visto Piano Nazionale Anticorruzione approvato dal C.I.V.I.T. con delibera n.72 del 11 settembre 2013;  
Visto l’aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato con determinazione n.12 del 28 ottobre 2015 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione;  
Vista la delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n.831 del 3 agosto 2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;  
Visto l’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera n.1208 del 22 novembre 2017 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione;  
Visto l’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera n.1074 del 21 novembre 2018 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione;  
Viste le “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs 97/2016” adottate dall’ANAC con delibera n.1310 del 28.12.2016;  
Vista la Delibera ANAC n.1309 del 28.12.2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art.5 co.2 del D.Lgs. 33/2013;  
Richiamata la deliberazione DG n. 2 del 10/1/2019;  
Vista la delibera ANAC 13.11.2019 n. 1064;  
Visto il Comunicato del Presidente dell’ANAC del 2/12/2020 relativo al differimento alla data del 31 marzo 2021 del termine per la predisposizione e la pubblicazione del PTPCT 2021/2023;  
Vista la Delibera ANAC n. 1 del 12/01/2022 che ha prorogato al 30/04/2022 il termine per l’adozione del Piano 2022-2024;  
L’ASL AL adotta il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022/2024.

### **PREMESSA**

In data 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge 6 novembre 2012, n. 190, ad oggetto *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*.

Tra gli adempimenti previsti da tale Legge, vi è l’adozione, da parte di ogni Pubblica Amministrazione, del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPCT) e dei successivi aggiornamenti annuali.

La Commissione Indipendente per la Valutazione Trasparenza e Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), cui è subentrata l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con deliberazione 11 settembre 2013 n. 72 ha proceduto all'approvazione e alla pubblicazione del primo Piano Nazionale Anticorruzione, in seguito aggiornato con determinazione ANAC 28 Ottobre 2015 n. 12, con delibere ANAC 3 agosto 2016 n. 831, 22 novembre 2017 n. 1208 e 21 novembre 2018 n. 1074. Con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'ANAC ha approvato il "Piano Nazionale Anticorruzione 2019".

Con la Convenzione dell'ONU contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale il 31/10/2003 con risoluzione 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9/12/2003 e ratificata il 3/8/2009 con legge in pari data n. 116, è stato richiesto l'impegno di ogni Stato ad elaborare ed applicare politiche efficaci di prevenzione e contrasto della corruzione.

Particolare rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che il Consiglio d'Europa e l'Unione Europea riservano alla materia nel solco tracciato dall'ONU.

Le preoccupazioni per l'integrità pubblica e la corruzione sono alla base della mancanza di fiducia nei confronti della pubblica amministrazione e con la legge 190/2012 - disposizioni urgenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione - sono stati introdotti nel nostro ordinamento giuridico numerosi strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo e sono stati individuati i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia nel contesto delle norme nazionali ed internazionali.

La legge non contiene una definizione di "corruzione", che viene quindi data per presupposta ed è intesa in senso lato come comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri *l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati*.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie delle fattispecie di reato e tali da ricomprendere non solo l'intera gamma di reati contro la pubblica amministrazione ma anche situazioni che, seppur prescindendo dalla rilevanza penale, pongano un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione non deve essere predisposto come mero adempimento di legge. Già la normativa prevede che il piano venga aggiornato e si sviluppi in base alle necessità ed alle previsioni che via via emergono in tema di prevenzione. Alcune attività necessitano anche di tempo per provvedere ad una analisi e conseguente indicazione di azione.

Ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 viene predisposto, come sezione del P.T.P.C.T., il programma triennale per la trasparenza ed integrità.

Il presente piano è stato sottoposto all'attenzione delle organizzazioni sindacali, dell'O.I.V., del Collegio Sindacale e del Collegio di Direzione dell'ASL AL.

Il Piano è stato, altresì, sottoposto alla valutazione della Direzione Generale dell'ASL AL in data 28/04/2021.

## **PRINCIPI E FINALITÀ**

Tutte le disposizioni dettate per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e in materia di trasparenza hanno come finalità di garantire la legalità e l'integrità delle attività delle pubbliche amministrazioni e dei soggetti che operano nell'ambito delle medesime.

Legalità e Integrità sono da intendersi come attuazione dei principi costituzionali di uguaglianza (art. 3 Cost.), imparzialità e buon andamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.).

Come si evince dalla determinazione ANAC 28.10.2015, n. 12, la nozione di corruzione è più ampia di quanto previsto dal Codice Penale. Infatti la nozione di corruzione ricomprende anche la c.d. "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni (a conclusione di procedimenti, di fase

interne a singoli procedimenti e di gestione di risorse pubbliche) con condizionamento improprio dell'interesse generale da parte di interessi particolari.

Si tratta di atti e comportamenti che contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità della Pubblica Amministrazione e dei soggetti che svolgono attività di interesse pubblico.

Per corruzione si intende l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenerne vantaggi privati.

## **CONTESTO ESTERNO/INTERNO**

Per l'analisi del contesto esterno ed interno all'ASL si rinvia alla relazione sulla performance dell'anno 2021 pubblicata sul sito istituzionale dell'ASL AL al link "Amministrazione trasparente" che si richiama integralmente.

Per quanto riguarda specificatamente la realtà della provincia di Alessandria, dal punto di vista dell'ordine pubblico emerge una situazione di non particolare gravità.

Da una elaborazione effettuata da "Il Sole 24 ore", su dati relativi all'anno 2020 forniti dal Ministero degli Interni, relativi alle denunce presentate per reati vari, con indice rapportato a 100.000 abitanti, la provincia di Alessandria si colloca al 53° posto su 106 province, con 11.391 denunce, considerato che al primo posto risulta la provincia di Milano con 159.613 denunce e all'ultimo posto la provincia di Oristano con 2.582 denunce.

Per quanto concerne le sentenze passate in giudicato inerenti ai principali reati contro la Pubblica Amministrazione (dati Istat anno 2017, ultimo dato disponibile) la Regione Piemonte si colloca al nono posto su base nazionale per numero di condanne.

Relativamente alla situazione interna all'Azienda, si rileva come sia in corso un procedimento penale relativo ad area a rischio - attività di libera professione. Si rinvia, per maggiori dettagli alle relazioni annuali del R.P.C.T. pubblicate su "Amministrazione trasparente".

### **Titolo I**

## **Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC)**

### **Paragrafo 1.1**

#### **Soggetti coinvolti nella prevenzione**

I soggetti che vengono coinvolti nella prevenzione della corruzione sono:

- il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (R.P.C.T.);
- i dirigenti responsabili delle seguenti articolazioni: Direzioni Sanitarie dei Presidi Ospedalieri, Distretti, Dipartimento di Prevenzione, Dipartimento Patologie delle Dipendenze e Salute Mentale, Medicina Legale;
- tutti i dirigenti dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale;
- i dipendenti che operano nelle aree a maggiore rischio di corruzione;
- i dipendenti responsabili della pubblicazione e aggiornamento dei dati per la trasparenza nell'apposito link "Amministrazione trasparente" del sito aziendale [www.aslal.it](http://www.aslal.it), individuati nell'allegato 1) al presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

### **Paragrafo 1.2**

#### **Individuazione aree a rischio**

Le aree a maggiore rischio di corruzione sono state individuate attraverso la valutazione di sette parametri (entità somme economiche; maneggio denaro; trasparenza; pubblicità; discrezionalità; collegialità nelle decisioni; rapporti con il terzo) graduati da zero a quattro (rischio: assente; basso; medio; alto; altissimo).

Nel corso degli anni 2022-2024 si procederà ad un ulteriore approfondimento della valutazione.

Vengono individuate le seguenti aree/strutture maggiormente esposte al rischio di corruzione:

1. Area di rischio contratti pubblici (definizione del soggetto dell'affidamento; requisiti di qualificazione; requisiti di aggiudicazione; valutazione delle offerte; verifica dell'eventuali anomalie delle offerte; procedure negoziate; affidamenti diretti; revoca del bando; redazione del crono programma; varianti in corso di esecuzione del contratto; subappalto; utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto): S.C. Tecnico-Tecnologie Biomediche-ICT; S.C. Economato-Logistica-Approvvigionamenti-Patrimoniale; "S.C. Area Appalti Innovativi e procedure di acquisto sovrazionali" dell'Azienda SS. Antonio e Biagio e C. Arrigo per il coordinamento sovra zonale della funzione acquisti.
2. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio: S.C. Economico Finanziario; S.S. Patrimonio della S.C. Economato-Logistica-Approvvigionamenti-Patrimoniale.
3. Concessione ed erogazione sussidi: competenti uffici dei Dipartimenti Patologia delle Dipendenze e Interaziendale di Salute Mentale; S.C. Medicina Legale.
4. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, concessione autorizzazioni e attività di vigilanza: strutture complesse e competenti uffici del Dipartimento di Prevenzione;
5. Procedimenti invalidità civile, rilascio patenti e porto d'armi: S.C. Medicina Legale.
6. Gestione esenzioni e riscossioni ticket: S.C. Direzione Sanitaria P.O. Novi L. e Tortona, S.C. Direzione Sanitaria P.O. Casale Monferrato e Acqui Terme, Direzioni Distretti.
7. Vigilanza su strutture accreditate: Commissione di vigilanza su strutture sanitarie private; Commissione di vigilanza su presidi socio-sanitari, socio-assistenziali e socio-educativi.
8. Incarichi e nomine, concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale: progressioni di carriera; conferimento di incarichi di collaborazione: competenti uffici della S.C. Personale e Sviluppo Risorse Umane.
9. Personale dirigente sanitario che svolge attività in libera professione intramuraria: S.S. Trattamento Economico – BU Libera Professione.
10. Rapporti contrattuali con privati accreditati (verifica attività e pagamenti): Direttori di Distretto; S.C. Programmazione-Controllo-Sistema Informativo.
11. Farmaceutica e dispositivi: S.C. Medicina Legale, S.C. Farmacia Territoriale, S.C. Farmacia Ospedaliera, Uffici preposti dei Distretti.
12. Sponsorizzazioni per formazione: S.S.A. Comunicazione – URP – Formazione;
13. Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero: S.C. Direzione Sanitaria P.O. Novi Ligure e Tortona, S.C. Direzione Sanitaria P.O. Casale Monferrato e Acqui Terme.

### Paragrafo 1.3

Interventi per ridurre la probabilità che il rischio di non perseguimento del fine pubblico si verifichi.

Individuazione misure a rischio, responsabile e termine per l'attuazione.

Interventi per ridurre il rischio: piano di formazione; relazione annuale dei dirigenti responsabili delle strutture a maggiore rischio al R.P.C.T.; rotazione dei responsabili di procedimento e personale di vigilanza e ispezione; rispetto delle normative vigenti in materia di trasparenza e procedure; obbligo di presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti "sensibili", di competenza delle strutture delle aree a maggiore rischio individuate al paragrafo 1.2,

anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario; informatizzazione delle procedure per l'espletamento dell'attività di libera professione dalla fase di prenotazione al rilascio della fattura all'utente; richiesta di dichiarazione da parte dei membri delle commissioni di concorso/selezioni di eventuali situazioni che potrebbero comportare conflitto d'interessi.

I dirigenti responsabili delle strutture a rischio, in caso di riscontrate criticità e in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza, provvedono, entro il 31 dicembre 2022, dopo aver effettuato la mappatura dei processi di cui al paragrafo 1.7, a prevedere e a rivedere eventuali ulteriori misure specifiche, da applicare, per le strutture dirette, oltre a quelle previste dalla normativa, che devono essere rispettate correntemente, finalizzate a ridurre il rischio:

- di non perseguimento del fine pubblico;
- di azioni che si configurino come reati contro la Pubblica Amministrazione;
- di comportamenti difforni da quelli indicati dal codice di comportamento nazionale e aziendale.

I predetti dirigenti individuano per le misure di prevenzione il responsabile della misura da applicare e il termine e modalità di attuazione.

#### Paragrafo 1.4 Iniziative di formazione

Negli anni dal 2014 al 2021 ha partecipato ai vari corsi sull'anticorruzione il 100% dei dipendenti. Nell'arco di vigenza del P.T.P.C.T. saranno organizzati i corsi per il personale neoassunto, con le modalità consentite dall'emergenza pandemica in corso.

Il programma dei corsi prevede, oltre alla trattazione degli argomenti relativi ai reati contro la pubblica amministrazione, i codici disciplinari, il codice di comportamento integrato da quello aziendale, dell'etica e della legalità, anche specifici approfondimenti sull'attività delle area a maggior rischio.

Per il personale dirigente sanitario che svolge la libera professione il programma comprende anche come argomento il Regolamento aziendale di libera professione.

L'attività di docenza è svolta da personale interno specificamente formato.

#### Paragrafo 1.5 Individuazione referenti e soggetti tenuti a relazionare al Responsabile R.P.C.T.

I soggetti individuati come referenti tenuti a relazionare annualmente al responsabile R.P.C.T. sono:

- i dirigenti e collaboratori amministrativi indicati al paragrafo 1.1 responsabili della pubblicazione e aggiornamento dei dati per la trasparenza nell'apposito link del sito web [www.aslal.it](http://www.aslal.it) "Amministrazione trasparente";
- i dirigenti responsabili delle aree/strutture a maggiore rischio di corruzione indicate al paragrafo 1.2;
- il segretario dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari;
- i responsabili delle strutture indicate al paragrafo 1.1.;
- i dirigenti avvocati dell'ASL AL relazionano sui procedimenti giudiziari a carico di dipendenti.

I soggetti predetti sono obbligati a relazionare sull'attività anticorruzione svolta, sull'applicazione dei quanto previsto dal P.T.P.C.T. e sul rispetto di quanto previsto per gli obblighi di trasparenza. La relazione deve essere trasmessa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza entro il 30 novembre di ogni anno.

## Paragrafo 1.6 Relazione annuale del R.P.C.T.

Il responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza entro il 15 dicembre di ogni anno, o altro termine stabilito dall'ANAC, predispone la relazione sull'attività e sui risultati dell'azione svolta. La relazione viene pubblicata sul sito istituzionale aziendale.

## Paragrafo 1.7 La mappatura dei processi

I dirigenti di cui ai paragrafi 1.2 e 1.3 provvedono, qualora non abbiano già provveduto, a completare entro il 31 dicembre 2022 la mappatura dei processi, in parte già pubblicata su "Amministrazione trasparente – Altri contenuti", così come descritti al paragrafo B.1.2.1. dell'allegato 1 al P.N.A. 2016 e al punto 3.2 della parte speciale dell'aggiornamento al P.N.A. 2013 (determinazione n. 12/2015 ANAC) e, da ultimo, al P.N.A. 2019. Tale attività è prodromica alla definizione delle misure da adottare previste dal paragrafo 1.3.

## Paragrafo 1.8 Definizione misure per l'aggiornamento ed il monitoraggio del P.T.P.C.T.

Collaborano all'aggiornamento ed al monitoraggio dell'applicazione del P.T.P.C.T. i dirigenti tenuti a relazionare annualmente al R.P.C.T. di cui al paragrafo 1.5.

Il P.T.P.C. è aggiornato, di norma, una volta all'anno e adottato entro il 31 gennaio.

L'aggiornamento del Piano viene effettuato sulla base di quanto contenuto nelle relazioni dei dirigenti, degli esiti del monitoraggio e in dipendenza dell'evoluzione organizzativa e delle modifiche delle competenze aziendali e normative.

Il monitoraggio sul rispetto di quanto previsto dal P.T.P.C.T. e sulle misure di prevenzione viene svolto dal R.P.C.T., almeno una volta nel corso dell'anno con i dirigenti tenuti a relazionare al RPC indicati al paragrafo 1.5 e con almeno un approfondimento specifico su un'area a maggior rischio, salvo naturalmente situazioni eccezionali come quella dovuta all'emergenza pandemica tuttora in corso.

## Paragrafo 1.9 Individuazione modalità e tempi di attuazione delle altre misure di carattere generale contenute nella legge 190/2012 e nel PNA

Obiettivo del presente P.T.P.C.T. è l'applicazione, nell'arco della sua vigenza, di tutte le misure di carattere generale contenute nella legge 190/2012 e nel PNA.

## **Titolo II** **Adempimenti di trasparenza – Programma triennale per la trasparenza e l'integrità**

### Paragrafo 2.1 Accesso civico – Pubblicazione nel sito istituzionale aziendale dei dati per l'accesso civico previsti dal decreto legislativo 33/2013



L'accesso civico è stato introdotto dall'art. 5 del decreto legislativo n. 33/2013, successivamente modificato dal decreto legislativo n. 97/2016 e consiste nel diritto del cittadino di poter prelevare direttamente e gratuitamente dal sito istituzionale [www.aslal.it](http://www.aslal.it) i documenti pubblicati sul link "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE". Nel caso, da rilevarsi nel link predetto, fosse omesso il documento/informazione, il cittadino può chiederne copia al Responsabile della Trasparenza presentando richiesta all'ufficio protocollo dell'ASL AL o tramite posta elettronica all'indirizzo [aslal@pec.aslal.it](mailto:aslal@pec.aslal.it) utilizzando il modulo scaricabile dal predetto link del sito istituzionale. Il termine massimo del procedimento è di trenta giorni. Titolare del potere sostitutivo, in caso di inerzia del Responsabile della Trasparenza, è il Direttore Amministrativo dell'ASL AL.

I documenti pubblicati e disponibili per l'accesso civico tutelano la privacy delle persone indicate nei documenti nei termini previsti dalla normativa in materia.

Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque (accesso civico generalizzato c.d. FOIA) ha diritto di accedere ai dati e ai documenti dell'ASL AL, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis del decreto legislativo n. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni e dalla circolare n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Resta garantito l'accesso a chi vi abbia interesse ovvero a tutti i soggetti privati, compresi quelli portatori di interessi pubblici o diffusi, che abbiano un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso ai sensi del capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le modalità che disciplinano il diritto di accesso ai documenti e dati dell'ASL AL sono previste dal "Regolamento per il diritto di accesso ai documenti" e dal "Regolamento in materia di accesso civico e generalizzato", pubblicati sul sito istituzionale dell'ASL AL ([www.aslal.it](http://www.aslal.it)) al link "Amministrazione trasparente" – "Atti generali" – "Regolamento per l'accesso amministrativo".

## Paragrafo 2.2

### Individuazione di ulteriori misure di prevenzione e di trasparenza

Ad integrazione di quanto previsto dal decreto legislativo n. 33/2013 e successive modificazioni e integrazioni, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dispone, ogni anno, la pubblicazione, sul sito istituzionale aziendale, nella parte "area riservata", dell'elenco delle violazioni del codice disciplinare e di comportamento e delle sanzioni correlate irrogate ai dipendenti nel corso dell'anno precedente, ovviamente nel pieno rispetto della vigente normativa in materia di privacy. Dell'avvenuta pubblicazione viene data informazione ai dipendenti. La predetta pubblicazione è finalizzata a creare un contesto sfavorevole all'affermarsi di comportamenti corruttivi e non conformi ai codici disciplinari e comportamentali.

## Paragrafo 2.3

Individuazione dei responsabili della pubblicazione e aggiornamento dei dati da pubblicare sul sito istituzionale aziendale link "Amministrazione trasparente" – termini per l'aggiornamento dei dati.

Al presente P.T.P.C.T. sono indicati (all. 1) i Responsabili della pubblicazione e aggiornamento dei documenti e delle informazioni nonché i termini per l'aggiornamento dei dati da pubblicare sul sito istituzionale dell'ASL AL (sito istituzionale dell'ASL AL - link "AMMINISTRAZIONE

TRASPARENTE”) ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo n. 33/2013 e successive modificazioni e integrazioni.

#### Paragrafo 2.4 Piano della Performance

L’ASL AL adotta il Piano della Performance anche quale strumento volto a valorizzare l’attività di trasparenza e prevenzione della corruzione. Il Piano della Performance è pubblicato sul sito istituzionale dell’ASL AL - link “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”.

#### Paragrafo 2.5 Attuazione dell’art.14 D. Lgs. 33/2013

Il Direttore Generale, il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo, i Responsabili di Dipartimento, i Direttori di Struttura Complessa e i Responsabili di Struttura Semplice dell’ASL AL sono tenuti agli obblighi di cui agli art. 14 e art.15 del D. Lgs. n. 33/2013 (specificati all’art. 41 del D. Lgs. n. 33/2013).

Le predette disposizioni sono applicate nei limiti stabiliti dalla delibera ANAC n. 382 del 12.04.2017 e dal comunicato del Presidente ANAC dell’8.03.2018, dal Comunicato del Presidente ANAC del 4.12.2019, dalla Deliberazione ANAC 4 dicembre 2019, n. 1126 nonché dell’art. 1 comma 7 del D.L. 30.12.2019, n. 162, convertito, con modificazioni, nella Legge 28.02.2020, n. 8.

I dati sono pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione di primo livello “Personale”, sottosezione di secondo livello “Incarichi amministrativi di vertice” e “Dirigenti”.

### **Titolo III Codice di comportamento dei pubblici dipendenti**

#### Paragrafo 3.1 Adozione del codice di comportamento aziendale

Il codice di comportamento aziendale è misura del P.T.P.C.T. nel testo di cui all’allegato n. 2 al presente P.T.P.C.T.

L’adozione del codice di comportamento aziendale è stato sottoposto al parere del Nucleo di valutazione nelle funzioni di O.I.V., parere espresso in data 24.01.2014, all’attenzione delle organizzazioni sindacali e della RSU, alla conferenza dei portatori di interesse avvenuta in data 10 dicembre 2013 oltre al Collegio Sindacale e al Collegio di Direzione.

Il codice di comportamento aziendale sarà sottoposto ad ulteriore verifica ed eventuale modifica nel corso della vigenza del presente P.T.P.C.T.

#### Paragrafo 3.2

Formazione del personale sul codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con DPR 16 aprile 2013, n.62 e aziendale

A tutto il personale all’atto dell’assunzione, per quanto riguarda i rapporti a tempo indeterminato e determinato, e a tutti i collaboratori con rapporti atipici, di consulenza e che svolgono funzioni per conto dell’ASL AL viene consegnato il codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con DPR 16 aprile 2013, n. 62 e il codice di comportamento aziendale quale integrazione di quello di



cui al DPR predetto, comunicando agli stessi l'obbligo di osservarne i precetti e indicazioni. Per tutto il personale in servizio sono stati organizzati corsi di formazione sul codice di comportamento e, qualora opportuno e/o necessario, saranno organizzati ulteriori corsi di formazione, oltre ai corsi annuali per il personale assunto nell'anno precedente.

#### Paragrafo 3.3

Verifica e monitoraggio annuale dello stato di applicazione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici attraverso l'U.P.D.

Il segretario dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari relaziona annualmente, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, sui procedimenti disciplinari svolti, con particolare riferimento alle violazioni del codice di comportamento, anche ai fini della comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione. Nella relazione di cui al paragrafo 1.5 vengono riportati i dati in possesso al 30 novembre dell'anno di relazione, salvo altro termine per la presentazione della relazione.

#### Paragrafo 3.4

Uffici competenti a rilasciare pareri sull'applicazione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici

Sull'applicazione del codice di comportamento nazionale ed aziendale rilasciano pareri ai dirigenti e responsabili della gestione di personale l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, i dirigenti della S.C. Personale e Sviluppo Risorse Umane, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e gli Avvocati dirigenti dell'ASL AL.

### **Titolo IV Rotazione del personale**

#### Paragrafo 4.1

Direttive interne per assicurare la rotazione del personale con funzioni di responsabilità di procedimento nelle aree a rischio di corruzione

Tutti i Responsabili di procedimento delle strutture delle aree a rischio di corruzione e tutto il personale addetto alla vigilanza e ispezione deve essere soggetto a rotazione nell'espletamento delle funzioni, nonché, laddove possibile, si procede ad attivare la compartecipazione di più funzionari alla stessa attività, in particolare per il personale di vigilanza e ispezione e per l'area dei contratti pubblici. I Dirigenti Responsabili delle strutture interessate sono tenuti a dare conferma dell'applicazione della rotazione nella relazione annuale al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

#### Paragrafo 4.2

Assegnazione di altro incarico, struttura/ufficio per avvio di procedimento penale o disciplinare

Fermo restando quanto previsto in materia di contratti collettivi nazionali di lavoro e dalla normativa vigente in materia, è obbligatoria, cautelativamente, l'assegnazione ad altro incarico o struttura/ufficio dei dipendenti oggetto di avvio di procedimento penale o disciplinare:

1. in caso di rinvio a giudizio per i delitti di cui al Titolo II, Libro II, Capo I del Codice penale (Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione) – articoli da 314 a 335 bis;
2. in caso di rinvio a giudizio per i delitti puniti dagli articoli 346 bis, 348, 353, 353 bis, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 487, 493, 640, 646 del Codice penale

L'obbligatorietà dell'assegnazione ad altro incarico o struttura/ufficio è correlata alla fattispecie concreta del fatto per il quale è avviato il procedimento penale o disciplinare.

Il dipendente potrà essere riassegnato all'incarico precedente in caso di assoluzione già dal primo grado.

## **Titolo V**

### **Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse e attività successive alla cessazione dal servizio**

#### Paragrafo 5.1

##### Iniziative di formazione e informazione sugli obblighi di astensione

Tutti i dipendenti soggetti obbligatoriamente alla formazione sul codice di comportamento sono anche informati sugli obblighi di astensione.

#### Paragrafo 5.2

##### Direttive per l'effettuazione dei controlli successivi alla cessazione dal servizio

Nei contratti di assunzione è inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'ASL AL nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Allo scopo di verificare l'osservanza di quanto previsto dall'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 in materia di limiti allo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, i soggetti che vogliono intrattenere rapporti economici/contrattare con l'ASL AL devono dichiarare all'atto di partecipazione alla gara d'appalto o prima dell'affidamento di lavori, forniture o collaborazioni di non avere instaurato, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'ASL AL, rapporti economici, di collaborazione o dipendenza con ex dipendenti dell'ASL AL, a condizione che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della medesima Azienda Sanitaria Locale di Alessandria.

Al personale cessato dal servizio che abbia svolto funzioni comportanti poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ASL AL sarà chiesto dal Servizio Ispettivo interno, con la collaborazione della SC Personale e sviluppo risorse umane, annualmente, per i tre anni successivi alla cessazione dal servizio, di autocertificare di non avere rapporti lavorativi o professionali con soggetti privati destinatari di provvedimenti al quale l'ex funzionario abbia concorso a predisporre direttamente o sia intervenuto nelle fasi del procedimento.

## **Titolo VI**

### **Conferimento e autorizzazione incarichi**

#### Paragrafo 6.1

##### Regolamento per l'autorizzazione ad attività extra istituzionali

Il regolamento dell'ASL AL che disciplina il procedimento per l'autorizzazione ad attività extra istituzionali è pubblicato nel sito istituzionale aziendale con relativa modulistica per chiedere l'autorizzazione. Il Regolamento è stato comunicato ai dipendenti attraverso la procedura "infodipendenti" veicolata tramite la posta elettronica aziendale (email).

#### Paragrafo 6.2

##### Regolamento per il conferimento incarichi senza vincolo di subordinazione

Il regolamento dell'ASL AL che disciplina il conferimento di incarichi ai sensi dell'art.7, comma 6 *bis*, del decreto legislativo n. 165/2001 è pubblicato nel sito istituzionale aziendale. Il Regolamento è stato comunicato ai dipendenti attraverso la procedura "infodipendenti" veicolata tramite la posta elettronica aziendale (email).

### **Titolo VII**

#### **Inconferibilità per incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali**

#### Paragrafo 7.1

##### Regolamentazione sull'inconferibilità per incarichi dirigenziali

Secondo quanto stabilito dall'ANAC con deliberazione n. 149 del 22.12.2014 "Interpretazione e applicazione del D. Lgs. 39/2013 nel settore sanitario", tutte le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le Aziende Sanitarie previste dall'art. 12 e 14 del D. Lgs 39/2013 devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario.

La dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in riferimento agli articoli 12 e 14 del D. Lgs. 39/2013 sono prodotte unicamente dalle 3 figure citate nella deliberazione dell'ANAC sopra richiamata; le relative dichiarazioni sono pubblicate sul sito della ASL AL in "Amministrazione Trasparente".

Gli uffici della SC Personale e sviluppo risorse umane competenti in materia di affidamento degli incarichi dirigenziali dell'ASL AL danno applicazione a quanto previsto dall'art. 3 del D. Lgs. 39/2013.

Ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, come modificato dall'art. 52 del D. Lgs. 27.10.2009 n. 150, richiamata la circolare n. 11/2010 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, non sono conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi 2 anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

#### Paragrafo 7.2

##### Dichiarazione sostitutiva dell'interessato all'atto del conferimento dell'incarico

A tutti i dipendenti all'atto dell'assunzione viene richiesta la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e della L. 662 del 23.12.1996 art. 1.

Ciascun dipendente con tale dichiarazione si impegna altresì a comunicare tempestivamente ogni eventuale situazione avente rilievo ai fini di cui si tratta.

Relativamente alle dichiarazioni sopra citate e relativamente alla sussistenza di condanne penali o a procedimenti penali in corso, l'ufficio preposto della SC Personale e sviluppo risorse umane procede alla verifica dell'autenticità presso l'autorità giudiziaria competente.

### Paragrafo 7.3

#### Direttive interne per l'effettuazione di controlli su situazioni di incompatibilità

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, avvalendosi del Servizio Ispettivo ASL AL, effettua, compatibilmente con i mezzi a disposizione e tenuto conto degli eventuali limiti stabiliti dalla normativa sulla privacy, controlli sulle situazioni di incompatibilità mediante verifiche a campione dei redditi di titolari di incarico dirigenziale, allo scopo di individuare eventuali entrate derivanti dallo svolgimento di altri incarichi dai quali si può desumere la sussistenza di situazioni di incompatibilità.

## **Titolo VIII**

### **Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione**

#### Paragrafo 8.1

##### Verifica sui procedimenti penali

All'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse/appalti/gare o di commissioni di concorso, del conferimento di incarichi dirigenziali, dell'assegnazione di dipendenti della categoria D, Ds agli uffici che presentano le caratteristiche indicate all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001, i dirigenti competenti dell'ASL AL verificano la sussistenza di eventuali precedenti penali o di procedimenti penali in corso a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire i predetti incarichi.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n.445/2000. Sulle dichiarazioni rilasciate dai candidati si provvede alla verifica presso l'autorità giudiziaria competente.

#### Paragrafo 8.2

##### Atti conseguenti a esito positivo dei controlli

Se i controlli sulla verifica di procedimenti penali di cui al paragrafo 8.1 hanno esito positivo non viene conferito l'incarico o effettuata l'assegnazione, si applicano le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. 39/2013 e si procede a conferire l'incarico o l'assegnazione ad altro soggetto.

Nel caso l'autorità giudiziaria comunichi l'attivazione di un procedimento penale a carico di un dipendente, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari debitamente informato provvederà agli adempimenti di propria competenza. Inoltre, la SC Personale e sviluppo risorse umane provvederà ai sensi del Paragrafo 4.2 del presente Piano, nonché di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dalla normativa vigenti.

## **Titolo IX**

## Tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti

### Paragrafo 9.1 Obblighi di riservatezza

L'Amministrazione si obbliga alla riservatezza e alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti commessi o comportamenti non conformi al codice disciplinare, di comportamento e penale tenuti da altri dipendenti dell'ASL AL. L'obbligo di riservatezza e di tutela si attua nei limiti e modalità di cui all'art. 54 bis, comma 1, del decreto legislativo n.165 del 2001, così come modificato dalla legge 30.11.2017, n. 179, che prevede: *“Art. 54 bis. - (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) – 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*

*2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*

*3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*

*4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.*

*(...)*

*7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.*

*8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.*

9. *Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.*”

L’ASL AL ha adottato il Regolamento per il corretto utilizzo dell’istituto delle segnalazioni di atti illeciti o di “malagestione” (Whistleblowing) con deliberazione n. 497 del 19.07.2018.

#### Paragrafo 9.2

##### Sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni

L’ASL AL, con l’approvazione del Regolamento per il corretto utilizzo dell’istituto delle segnalazioni di atti illeciti o di “malagestione” (Whistleblowing), si è dotata di apposito sistema informatico di ricezione delle predette segnalazioni accessibile dal sito istituzionale [www.aslal.it](http://www.aslal.it) – “Amministrazione Trasparente” – “altri contenuti” – “altri contenuti corruzione” – “segnalazione di atti illeciti o di malagestione (Whistleblowing) – accedi alla procedura”.

Le segnalazioni che pervengono via posta cartacea saranno registrate con protocollo senza riproduzione del testo per garantire la riservatezza ed inoltrate al R.P.C.T.

### **Titolo X**

#### **Formazione del personale**

##### Paragrafo 10.1

##### Programma di formazione annuale

La funzione Formazione aziendale predispose, annualmente, il piano della formazione interna. Nell’ambito del predetto piano sono previsti i corsi di cui ai paragrafi 1.4 e 3.2.

##### Paragrafo 10.2

##### Formazione prevista dal P.T.P.C.T.

Il personale, già dipendente al 31 dicembre 2013, ha partecipato ai corsi di formazione nel corso degli anni dal 2014 al 2021. Ulteriori corsi di formazione saranno organizzati negli anni di vigenza del presente Piano (rinvio al punto 1.4 del presente P.T.P.C.T.)

Il personale assunto dal primo gennaio 2022 parteciperà ai corsi annuali per i nuovi assunti, previsti entro il primo semestre di ogni anno per gli assunti nell’anno precedente.

### **Titolo XI**

#### **Patti di integrità negli affidamenti – Nomina Responsabile dell’inserimento e aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA)**

##### Paragrafo 11.1

Predisposizione ed utilizzo di protocolli di legalità o patti di integrità per l’affidamento di commesse

L’ASL adotta con il presente regolamento il “Patto di integrità” nel testo seguente:

“Questo documento, già sottoscritto dall’A.S.L. AL, deve essere obbligatoriamente sottoscritto e presentato insieme all’offerta da ciascun partecipante alla gara in oggetto. Questo documento



costituirà parte integrante di questa gara e di qualsiasi contratto assegnato dall'A.S.L. AL in dipendenza di questa gara.

Questo patto d'integrità stabilisce la reciproca, formale obbligazione dell'A.S.L. AL e dei partecipanti alla gara in oggetto di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espresso impegno anticorruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcere la relativa corretta esecuzione.

Il personale dell'A.S.L. AL, impiegato ad ogni livello nell'espletamento di questa gara e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto assegnato, è consapevole del presente Patto d'Integrità, il cui spirito condivide pienamente.

L'A.S.L. AL si impegna a rendere pubblici i dati più rilevanti riguardanti la gara di cui al presente patto di integrità.

La sottoscritta impresa si impegna a segnalare all'ASL AL qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della gara e/o durante l'esecuzione dei contratti, da parte di ogni interessato o addetto o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara in oggetto.

La sottoscritta impresa dichiara, altresì, che non si è accordata e non si accorderà con altri partecipanti alla gara per limitare con mezzi illeciti la concorrenza.

La sottoscritta impresa si impegna a rendere noti, su richiesta dell'A.S.L. AL, tutti i pagamenti eseguiti e riguardanti il contratto eventualmente assegnatole a seguito della gara.

La sottoscritta impresa prende nota e accetta che nel caso di mancato rispetto degli impegni assunti con questo Patto di Integrità comunque accertato dall'Amministrazione potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- risoluzione del contratto con incameramento della cauzione provvisoria o definitiva;
- esclusione del concorrente dalle gare indette dall'A.S.L. AL, in applicazione, ove ne ricorrano i presupposti, dell'art. 80 del D.Lgs. 18 aprile 2013, n. 50 "Codice degli appalti".

Il presente Patto di Integrità e le relative sanzioni applicabili resteranno in vigore sino alla completa esecuzione del contratto assegnato a seguito della gara in oggetto. Ogni controversia relativa all'interpretazione, ed esecuzione del presente patto d'integrità fra A.S.L. AL e i concorrenti e tra gli stessi concorrenti sarà risolta dall'Autorità Giudiziaria competente."

#### Paragrafo 11.2

Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia

Il "Patto di integrità" nel testo riportato al paragrafo 11.1 sarà obbligatoriamente firmato da tutti i soggetti che intendono contrattare con l'ASL AL all'atto della presentazione dell'offerta e per qualsiasi contratto assegnato dall'ASL AL per importi superiori a euro 20.000,00.

#### Paragrafo 11.3

Nomina Responsabile dell'inserimento e aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA)

Il Responsabile dell'inserimento e aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA) nell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) dell'ASL AL è il Responsabile della S.C. Economato – Logistica – Approvvigionamenti - Patrimoniale.

#### Paragrafo 11.4

---

Attuazione misure parte VIII “Acquisti in ambito sanitario” PNA 2016 e PNA 2019

Il Responsabile S.C. Economato – Logistica – Approvvigionamenti – Patrimoniale, in coordinamento con il Responsabile S.C. Area Appalti Innovativi e procedure di acquisto sovrazonali con coordinamento sovrazonale per la funzione acquisti dell’A.O. SS. Antonio e Biagio e C. Arrigo, è responsabile dell’attuazione delle misure previste nella parte VIII “Acquisti in ambito sanitario” del PNA 2016 nonché di quanto previsto dal PNA.

## **Titolo XII**

### **Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile**

#### Paragrafo 12.1

Comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni di corruzioni, cattiva amministrazione e conflitto di interessi

L’ASL AL, tramite gli Uffici Relazioni con il Pubblico e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, promuove l’informazione ai cittadini, attraverso il sito internet istituzionale e in occasione della conferenza annuale sull’applicazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità, della strategia di prevenzione dei fenomeni di corruzioni, cattiva amministrazione e conflitto di interessi.

#### Paragrafo 12.2

Attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall’esterno all’ASL AL di episodi di corruzione e conflitto di interessi

Il cittadino utente dell’ASL AL che ritiene di segnalare episodi di corruzione o di comportamenti difformi dagli obblighi d’ufficio e dal rispetto dei codici e eventuali conflitti di interesse può rivolgersi direttamente agli Uffici Relazioni con il Pubblico (URP), ubicati presso ogni Presidio Ospedaliero e presso la Sede Legale in Alessandria, i cui funzionari sono preposti a ricevere e spiegare come presentare le segnalazioni o inviare la segnalazione tramite posta elettronica ([aslal@pec.aslal.it](mailto:aslal@pec.aslal.it)), indirizzando la segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o direttamente al predetto all’indirizzo indicato sul sito istituzionale aziendale, oltre che con la posta ordinaria.

## **Titolo XIII**

### **Monitoraggio dei tempi di procedimento**

#### Paragrafo 13.1

Modalità di monitoraggio dei tempi procedurali

Entro il 30 aprile dell’anno successivo i dirigenti delle strutture responsabili dei procedimenti elencati sul sito aziendale “Amministrazione trasparente” ai sensi degli artt. 24, comma 2, e 35, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 33/2013, comunicano al dirigente responsabile della pubblicazione predetta la percentuale di scostamento temporale maggiore o minore del termine di conclusione dei procedimenti di propria competenza stabiliti e pubblicati, evidenziando anomali scostamenti di

singoli procedimenti. Il predetto dirigente responsabile della pubblicazione predispose apposito prospetto di rilevazione.

#### Paragrafo 13.2 Titolare del monitoraggio

Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione del procedimento sarà effettuato annualmente, coinvolgendo i dirigenti delle strutture aziendali, ad opera della S.C. Affari Generali – Relazioni istituzionali – Tutele – Attività Ispettiva che relazionerà al Responsabile per la prevenzione della corruzione entro il 30 giugno a partire dall'anno 2019 relativamente ai procedimenti svolti nell'anno 2018 e così per ogni anno successivo.

### **Titolo XIV Piano Attuativo di Certificabilità**

#### Paragrafo 14.1

L'ASL AL procede nel percorso di attuazione del Piano Attuativo di Certificabilità secondo le indicazioni della D.G.R. 2/3/2015, n. 34-1131 e successive modificazioni.

### **APPENDICE RIEPILOGO TERMINI**

- Paragrafo 1.2 - approfondimento valutazione aree a rischio - 31.12.2022.
- Paragrafo 1.3 - definizione eventuali ulteriori misure specifiche – 31.12.2022.
- Paragrafo 1.5 – relazione dei soggetti tenuti a relazionare sull'attività di anticorruzione – 30 novembre di ogni anno.
- Paragrafo 1.6 – relazione del responsabile anticorruzione – 15 dicembre di ogni anno o altro termine stabilito dall'ANAC.
- Paragrafo 1.7 – mappatura processi – 31.12.2022.
- Paragrafo 3.3 – relazione del segretario dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari – entro 31.01 dell'anno successivo a quello di riferimento.
- Paragrafo 13.1 – monitoraggio dei tempi di procedimento – entro il 30.04 dell'anno successivo a quello di riferimento.
- Paragrafo 13.2 – relazione del responsabile della SC Affari Generali – Relazioni istituzionali – Tutele – Attività Ispettiva – 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

### **ALLEGATI**

- Allegato 1) Individuazione responsabili degli obblighi di trasparenza e pubblicazione atti e documenti - Precisazione termini pubblicazioni atti e documenti;
- Allegato 2) Codice di comportamento ASL AL.