



## **Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016 – 2018**

(ai sensi dell'art. 1, comma 8 e 9 della Legge n. 190/2012)

## INDICE

SEZIONE I: Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016 - 2018.....	3
1. Premessa.....	3
2. La gestione del rischio .....	4
2.1. Analisi del contesto esterno .....	4
2.2. Analisi del contesto interno.....	5
2.3. La mappatura dei processi.....	6
2.4. La valutazione del rischio .....	7
2.5. Trattamento del rischio .....	8
3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione.....	9
4. La determinazione delle attività a più elevato rischio di corruzione.....	10
5. La semplificazione e facilità di lettura e comprensione delle decisioni .....	10
6. Il rispetto dei tempi, previsti da leggi o regolamenti, per la definizione dei procedimenti .....	10
7. Il codice di comportamento.....	11
8. L'incompatibilità, cumulo d'impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici .....	12
9. Lo svolgimento di attività lavorativa alla cessazione del rapporto di lavoro.....	12
10. La formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento d'incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.....	12
11. La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.....	12
12. La trasparenza e l'integrità .....	13
13. La formazione del personale chiamato a operare in settori in cui è più elevato il rischio corruzione....	14
14. Il patto di integrità .....	14
SEZIONE II: Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016 - 2018 .....	15

## SEZIONE I: Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016 - 2018

### 1. Premessa

L'INMP ha predisposto il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione in continuità con il Piano 2015 - 2017 e seguendo l'intercorsa evoluzione della normativa in materia, quanto al Piano nazionale AntiCorruzione (P.N.A.) e alle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica per l'elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione di ogni pubblica amministrazione, approvate dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.), nonché le indicazioni della determinazione dell'Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.), n. 12 del 28 ottobre 2015, recante "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".

La gestione della prevenzione della corruzione è un processo di miglioramento continuo e graduale, che implica assunzione di responsabilità, per realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Essa è dunque parte integrante del processo decisionale e deve supportare concretamente la gestione dell'amministrazione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione che interessino tutti i livelli organizzativi.

Il Piano deve assicurare l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della *performance*), al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia adottata per la prevenzione della corruzione. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi dell'Istituto.

L'attuazione delle misure previste debbono tenere conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi e divenire a regime uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale, pur non implicando valutazioni sulle qualità degli individui, ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

La gestione della prevenzione della corruzione si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi di corruzione e le relative responsabilità, che riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo, i dirigenti, il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Essa rappresenta un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere a regime momenti di efficace coinvolgimento dei portatori d'interesse interni ed esterni.

La Legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", entrata in vigore il 28 novembre 2012, prevede una serie di adempimenti in capo a ciascuna pubblica amministrazione, quali:

- la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- la definizione da parte di ciascuna amministrazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, che deve essere adottato dall'Organo di indirizzo politico dell'amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno (articolo 1, comma 8) e pubblicato sul sito istituzionale;
- l'adozione di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici (articolo 1, comma 42, lettera a), di cui all'articolo 53, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;
- l'adozione da parte di ciascuna amministrazione del Codice di comportamento, di cui all'articolo 54,

comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012 n. 190.

L'articolo 1, comma 2, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 individua, tra gli organi incaricati di svolgere attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, con modalità tali da assicurare azione coordinata, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ex CiVIT, ora A.N.AC.), quale Autorità Nazionale AntiCorruzione in ambito nazionale, alla quale sono affidate le funzioni e i compiti elencati nel medesimo comma nelle lettere da a) a g), assieme al potere ispettivo secondo quanto previsto al comma successivo.

## **2. La gestione del rischio**

La metodologia utilizzata per gestire al meglio le aree a rischio di corruzione è quella indicata dalla determinazione dell'Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.) n. 12 del 28 ottobre 2015, recante "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione", che si compone delle seguenti fasi:

- analisi del contesto esterno e interno e mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- valutazione del rischio;
- trattamento del rischio.

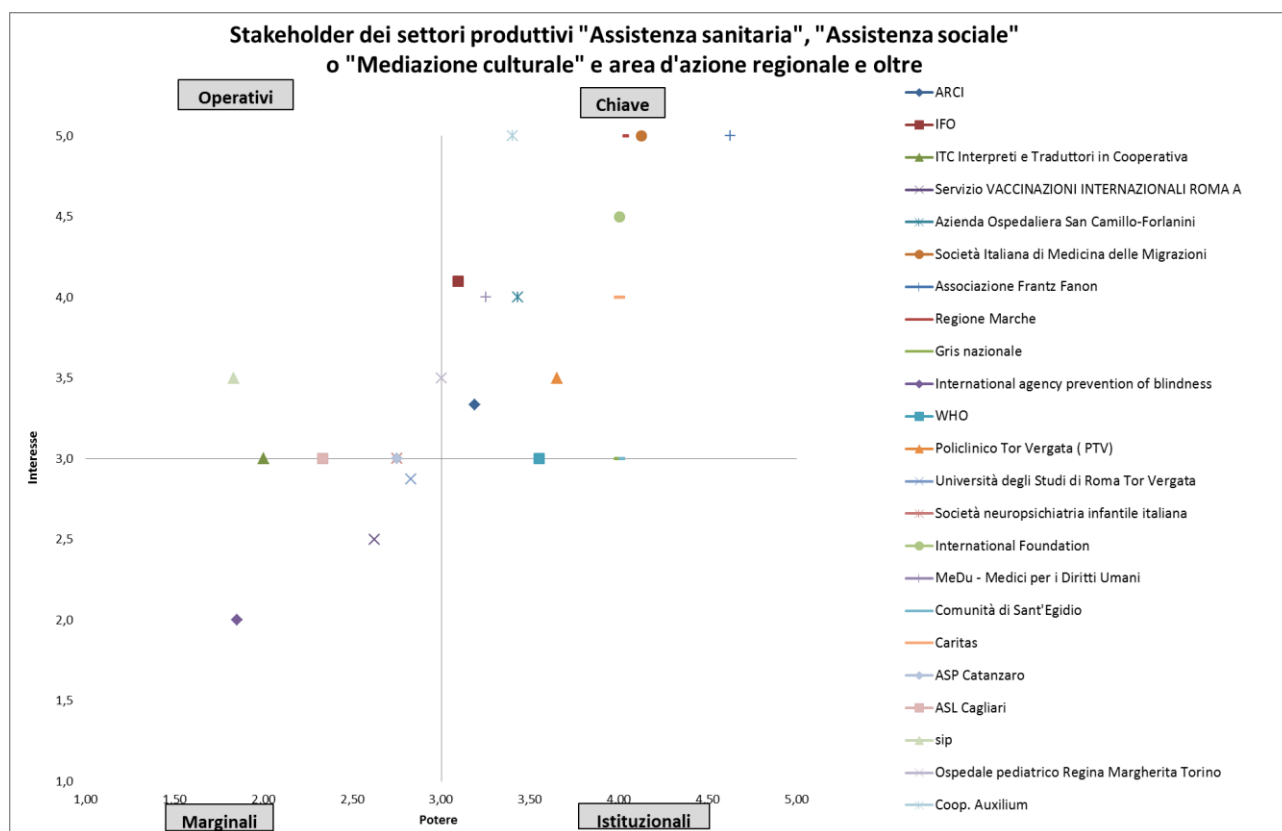
### **2.1. Analisi del contesto esterno**

L'INMP è un ente nazionale con sede unica a Roma.

In linea generale, l'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento per esempio a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, è essenziale considerare le influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti d'interessi esterni.

Nell'attività di pianificazione strategica, l'INMP ha inserito lo sviluppo di una base informativa per la produzione di mappe strategiche potere/interesse, per portare avanti nel tempo la costituzione di una banca

dati dei propri *stakeholder*, caratterizzata da una serie di opportune proprietà. Tale sistema informativo costituisce un valido aiuto a regime per analisi di contesto con le caratteristiche suddette.



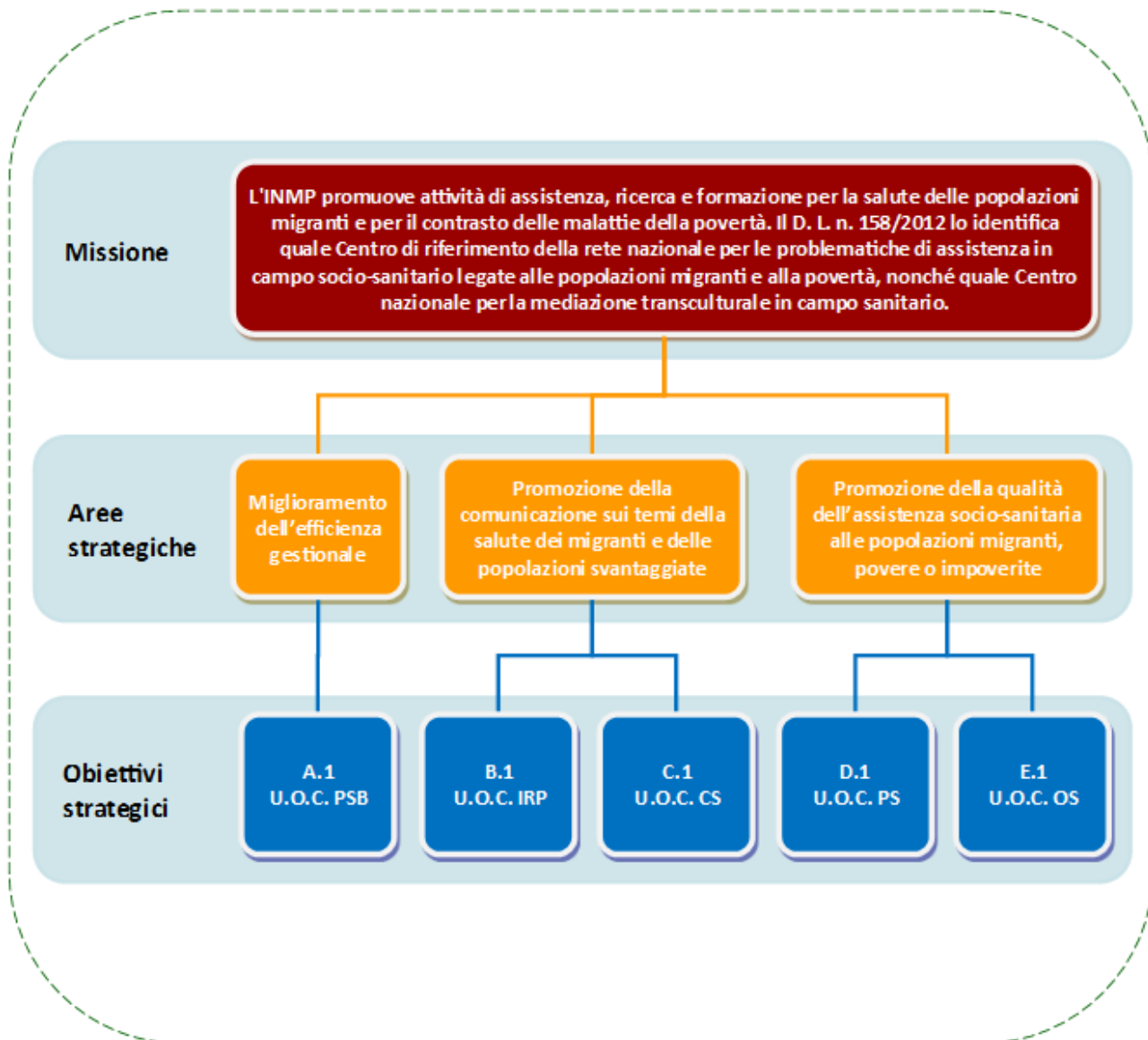
## 2.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità dell'ente al rischio corruzione. In particolare, essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

Per il dettaglio sull'articolazione organizzativa dell'Istituto, si rimanda alla Sezione II "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", come pure al Piano della *performance* 2016 – 2018, entrambi pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale [www.inmp.it](http://www.inmp.it).

E' utile riportare di seguito in forma sintetica, secondo la logica dell'Albero della *performance* di cui al citato Piano della *performance*, le aree strategiche e gli obiettivi strategici affidati alle Unità Operative complesse:

- A.1: Promozione della *performance* complessiva;
- B.1: Rafforzamento dell'internazionalizzazione dell'INMP;
- C.1: Miglioramento della comunicazione scientifica dell'Istituto;
- D.1: Incremento dell'accessibilità per le fasce deboli e della qualità tecnico professionale dei servizi ambulatoriali e di offerta attiva;
- E.1: Incremento dell'accessibilità alle prestazioni di odontoiatria per le popolazioni svantaggiate.



Dal punto di vista della dotazione tecnologica e gestione flussi informativi, assume qui rilievo la disponibilità del sistema informativo amministrativo - contabile *ISIS* (tendente alla completa informatizzazione dei processi amministrativi e del controllo di gestione), del sistema di protocollo informatico, del sito *web* istituzionale, di una piattaforma telematica per la realizzazione di indagini di *customer satisfaction* e di un sistema di gestione per la banca dati degli *stakeholder*, base preferenziale per l'elaborazione di mappe strategiche, che può costituire la base di supporto alla gestione delle relazioni esterne.

### 2.3. La mappatura dei processi

L'analisi del contesto interno, oltre ai dati generali sopra indicati, è basata sulla rilevazione e analisi dei processi organizzativi. La mappatura dei processi è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi. In questa sede, come previsto nel PNA, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

Il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo. Quest'ultimo caratterizza lo svolgimento della gran parte delle attività delle pubbliche amministrazioni, fermo restando che non tutta l'attività di una pubblica amministrazione cui si applica la normativa di prevenzione della corruzione è riconducibile a procedimenti amministrativi.

Il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio.

Per processo, s'intende un insieme di attività interrelate che creano valore, trasformando delle risorse (*input*) in un prodotto (*output*) destinato a un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può di per se stesso portare al risultato finale oppure porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni.

La mappatura consiste nell'individuazione dei processi, delle loro fasi e delle responsabilità per ciascuna fase, permettendo di includere nell'ambito di ogni area a rischio di corruzione uno o più processi. A regime, il risultato finale sarà l'elaborazione del catalogo di detti processi.

Per il 2016, l'INMP intende completare la mappatura dei procedimenti amministrativi, quale punto di partenza per la mappatura dei processi.

#### **2.4. La valutazione del rischio**

La valutazione del rischio si articola in tre punti:

- identificazione;
- analisi;
- ponderazione del rischio.

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi nei procedimenti/processi. L'attività d'identificazione permetterà di far emergere, per ciascun processo o fase di esso, i possibili rischi di corruzione. L'identificazione porterà alla creazione a regime di un registro dei rischi.

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto), per giungere alla determinazione del livello di rischio. L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato.

La catalogazione di ciascun rischio verrà effettuata attraverso la stima dei valori di probabilità (es. controlli vigenti) e d'impatto. L'impatto si misura a livello economico, organizzativo e reputazionale. Il valore della probabilità e il valore dell'impatto debbono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

La ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi, al

fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

L'obiettivo della ponderazione del rischio, come indicato nel PNA, è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione».

In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

## 2.5. Trattamento del rischio

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio, tenendo conto e a seguito delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

Le azioni e le misure per la gestione del rischio già avviate, e quelle da intraprendere nel corso del triennio, sono descritte nei capitoli successivi suddivise per tipologia.

L'intero processo di gestione del rischio ha richiesto la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di rispettiva competenza.

Al fine di gestire in maniera adeguata le attività d'identificazione, di analisi e di ponderazione dei rischi, il Responsabile della prevenzione della corruzione nel 2015 ha optato per la costituzione di uno specifico gruppo di lavoro formato dai dirigenti e dal personale delle aree considerate a maggior rischio.

Il lavoro svolto ha portato all'identificazione delle aree e delle attività a più elevato rischio di corruzione nell'ente di seguito riportate. Tenendo conto delle dimensioni dell'ente e della sua recente istituzione, il rischio è stato valutato poco elevato.

A livello di trattamento del rischio, si proseguirà nell'implementazione di validi sistemi di monitoraggio, in particolare attraverso l'informatizzazione estensiva dei processi amministrativi, che consentono la tracciabilità dello sviluppo delle diverse fasi, nonché proseguendo nell'adozione di specifici disciplinari non ancora presenti nell'attività istituzionale.

Nello specifico, nel 2015 è stata scelta l'implementazione di un sistema amministrativo e contabile che permette una vasta e capillare informatizzazione delle aree amministrative e del controllo di gestione, che tra l'altro facilita la prevenzione di comportamenti di "maladministration" in senso ampio.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione riferisce in sede di Relazione, pubblicata annualmente entro il 15 gennaio sul sito istituzionale con riferimento all'anno precedente, sui risultati delle verifiche e dei



monitoraggi condotti con i responsabili delle unità operative, cui tali risultati rilevano ai fini della valutazione della *performance* individuale e organizzativa.

### 3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato con deliberazione del Direttore dell'Istituto n. 17 del 15 gennaio 2015, adempie ai compiti previsti dalla citata legge 6 novembre 2012 n. 190 di:

- elaborare la proposta di un Piano della prevenzione della corruzione, che deve essere adottato dall'Organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (articolo 1, comma 8);
- definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8 e comma 10, lettera c);
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità (articolo 1, comma 10, lettera a);
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (articolo 1, comma 10, lettera a);
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, qualora possibile, l'effettiva rotazione dei dirigenti e funzionari degli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è individuato un più elevato rischio che siano commessi reati di corruzione (articolo 1, comma 10, lettera b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1, comma 10, lettera c).

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 afferma, altresì, che il Responsabile della prevenzione della corruzione sarà chiamato a rispondere, in caso di commissione all'interno dell'amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di cui all'articolo 1, comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'articolo 1, commi 9 e 10;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Ciò anche ai fini:

- del monitoraggio, di cui all'articolo 1, comma 9, lettera d) e comma 28, sul rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- del monitoraggio, di cui all'articolo 1, comma 9, lettera e), dei rapporti tra l'Istituto e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Istituto;
- delle verifiche, di cui alle citate lettere a) e b) del comma 10 dell'articolo 1, sull'attuazione del Piano e sull'effettiva rotazione dei dirigenti e funzionari degli uffici preposti allo svolgimento delle attività dell'Istituto, nel cui ambito è individuato un più elevato rischio che siano commessi reati di corruzione; la rotazione non si applica alle figure professionali dichiarate infungibili per specifica qualificazione professionale posseduta da una sola unità lavorativa.

L'Istituto prevede negli avvisi, bandi di gara o lettere d'invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti d'integrità costituisce causa di esclusione dalla gara (articolo 1, comma 17).

#### **4. La determinazione delle attività a più elevato rischio di corruzione**

In base all'attuale organizzazione e dotazione organica dell'Istituto, essendo assenti liste di attesa nell'attività poliambulatoriale, si continua a ritenere a più elevato rischio di corruzione il personale che presta la propria attività in tutti i processi relativi a:

- l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla scelta del contraente e alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163/2006 e successive modificazioni e integrazioni;
- l'erogazione di finanziamenti a enti terzi e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- i concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e di progressione di carriera, di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 150/2009;
- la gestione informatizzata contabile-patrimoniale delle risorse;
- il controllo informatizzato delle presenze;
- l'attività *intramoenia* "allargata".

#### **5. La semplificazione e facilità di lettura e comprensione delle decisioni**

I provvedimenti conclusivi devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento, richiamando tutti gli atti prodotti, anche se atti interni, per arrivare alla decisione finale.

Ciò mette in condizione tutti coloro i quali vi abbiano interesse di ricostruire l'intero procedimento amministrativo, avvalendosi del diritto di accesso, ai sensi dell'articolo 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni e del disciplinare sul diritto di accesso dell'Istituto.

I provvedimenti conclusivi sono monitorati in corso d'anno quanto a essere sempre motivati con precisione, chiarezza e completezza. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, con uno stile atto a consentire a chiunque, anche a coloro i quali sono estranei alla pubblica amministrazione e ai codici di questa, di comprendere appieno la portata e il significato di tutti i provvedimenti.

Ciò è ribadito nel Disciplinare per la formazione e la pubblicazione delle deliberazioni del Direttore dell'INMP, adottato con deliberazione n. 599 del 28 dicembre 2015 e pubblicato nel sito istituzionale.

#### **6. Il rispetto dei tempi, previsti da leggi o regolamenti, per la definizione dei procedimenti**

E' previsto il monitoraggio in corso d'anno del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti nei termini di legge, inserito nel più ampio sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale e organizzativa, ai sensi del d.lgs. n. 150/2009. Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, come da regolamenti e disciplinari, è oggetto di verifica anche in sede di esercizio dei controlli di regolarità amministrativa.

L'Istituto pone in atto misure per il miglioramento continuo della proceduralizzazione dell'organizzazione e dei processi interni, mediante incremento dell'informatizzazione degli stessi e delle attività.

## 7. Il codice di comportamento

Lo strumento dei codici di comportamento è considerato anche a livello internazionale una misura di prevenzione fondamentale, in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

Al personale dell'INMP, si applicano i contratti del Servizio Sanitario Nazionale, che recano in calce specifici codici disciplinari e di condotta per il personale medico, sanitario, professionale, tecnico e amministrativo.

L'INMP, pur essendo ente di nuova istituzione, nelle more del completamento del complesso *iter* approvativo del proprio Codice di comportamento, l'INMP ha comunque provveduto, anche ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 68 del d.lgs. n. 150/2009, alla pubblicazione nell'area "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, nella sezione "Codice disciplinare e codice di condotta", nonché alla larga diffusione interna dei seguenti documenti:

- Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e del D.P.R. n. 62/2013;
- gli articoli dal 54 a 55 *novies* del d.lgs. n. 165/2001, in tema codice di comportamento; tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti; responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative; forme e termini del procedimento disciplinare; rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale; licenziamento disciplinare; false attestazioni o certificazioni; responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare; controlli sulle assenze; permanente inidoneità psicofisica; identificazione del personale a contatto con il pubblico;
- tipologia delle infrazioni e relative sanzioni, così come disciplinate dai CCNL di comparto, della dirigenza medico-veterinaria, della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa;
- Disciplinare interno per l'utilizzo degli strumenti informatici e le relative regole per i dipendenti, adottato con deliberazione del Direttore dell'Istituto n. 307 dell'8 dicembre 2012.

Inoltre, in apposita sezione sono pubblicati quali informazioni ulteriori, i Codici di deontologia professionale e le linee guida sul conflitto di interesse.

Attualmente le rappresentanze sindacali sono state costituite a seguito delle elezioni indette nei giorni 3-4-5 marzo 2015.

L'Istituto, pertanto, sta provvedendo ad adottare il Codice di comportamento ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 e del D.P.R. n. 62/2013, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) del Ministero vigilante, di cui l'Istituto si avvale.

## **8. L'incompatibilità, cumulo d'impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici**

La legge n. 190/2012 ha profondamente rivisto le norme in materia di incompatibilità, cumulo d'impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici, modificando e integrando l'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001.

Le iniziative conseguenti saranno poste in atto, attraverso il completamento dell'*iter* di approvazione del Codice di comportamento del personale INMP, tenendo conto che ad esso si applicano i CC.CC.NN.LL. del Servizio Sanitario Nazionale.

## **9. Lo svolgimento di attività lavorativa alla cessazione del rapporto di lavoro**

L'INMP, essendo ente di nuova istituzione, prevede di porre in essere azioni atte a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'eventuale impiego del dipendente in un momento successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con l'ente. Tale esigenza nasce dalla necessità di evitare il rischio che il dipendente, durante il periodo di servizio, per il proprio ruolo e posizione, possa preconstituirsì delle future situazioni lavorative vantaggiose e sfruttare a proprio fine la posizione lavorativa ricoperta.

## **10. La formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento d'incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione**

L'Amministrazione, nel momento dell'individuazione di membri di commissioni (di concorso, di gara *etc.*) o soggetti deputati allo svolgimento di incarichi dirigenziali di uffici considerati a più elevato rischio di corruzione, comunica al Responsabile della prevenzione della corruzione, qualora quest'ultimo non ne abbia avuto diretta conoscenza, le eventuali condanne penali per delitti contro la pubblica Amministrazione posti in essere dai soggetti suindicati.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, se effettivamente verifica la situazione di inconfiribilità di qualunque tipo di incarico sopra indicato, è tenuto a effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato, a rimuovere il medesimo dall'incarico e a non procedere all'affidamento dell'incarico. Analogamente, qualora la contestazione sia nei confronti di un dirigente dell'Amministrazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

## **11. La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie viene segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione, la cui rappresentanza è in via di costituzione, essendo l'ente di nuova istituzione.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

Anche questa tematica verrà adeguatamente disciplinata nel nuovo Codice di comportamento del personale INMP in corso di adozione.

## **12. La trasparenza e l'integrità**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Da questo punto di vista essa, infatti, consente nello specifico:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

La legge n. 190/2012, art. 1, comma 15, ha previsto che "la trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione (...) è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti *web* istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali".

Il d.lgs. n. 33/2013 rafforza la qualificazione della trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'INMP effettua il monitoraggio sulla pubblicazione nell'area "Amministrazione trasparente" del proprio sito istituzionale delle informazioni previste dal d.lgs. n. 33/2013, dalle deliberazioni dell'Autorità nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.) in materia nonché dal Programma per la trasparenza e l'integrità dell'Istituto. Il rispetto di tali obblighi è confermato altresì attraverso l'attestazione rilasciata annualmente dall'OIV e pubblicata nella stessa sezione.

Le procedure e i modi di pubblicazione sono dettagliati nel Programma per la trasparenza e integrità 2016 – 2018. I tempi e le strutture responsabili sono dettagliati nell'elenco analitico allegato al Programma, per ciascun obbligo di pubblicazione e ulteriori dati pubblicati.

Uno degli obiettivi principali dell'azione di prevenzione della corruzione è il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza, per creare un dialogo con l'esterno e coltivare un rapporto di fiducia che possa portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".

In quest'ambito, un ruolo chiave è svolto dall'Ufficio Relazione con il Pubblico (U.R.P.) che rappresenta, per la propria missione istituzionale, la prima interfaccia con la cittadinanza.

Sono rese disponibili al personale le procedure per la gestione del ciclo dei progetti, per la formazione ed Educazione Continua in Medicina (ECM) e per l'erogazione dei servizi sanitari, aggiornate e incluse nel Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001 dell'Istituto e nella Carta dei servizi in formato multilingue.

L'INMP, inoltre, così come richiesto dal d.lgs. n. 33/2013, ha provveduto all'istituzione dell'accesso civico, come descritto nel par. 4.7 del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016 - 2018.

### **13. La formazione del personale chiamato a operare in settori in cui è più elevato il rischio corruzione**

In continuità con le iniziative già realizzate in attuazione dei Piani relativi agli anni precedenti, che hanno previsto delle giornate di formazione aventi come tema la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, rivolte a tutto il personale e ai dirigenti sia delle aree e attività a più elevato rischio che al restante personale dell'Istituto, l'INMP intende proseguire il percorso di approfondimento intrapreso, attraverso l'organizzazione di un evento formativo sui suddetti temi e ulteriori argomenti attinenti nel corso del 2016.

### **14. Il patto di integrità**

I patti d'integrità raffigurano un sistema di condizioni stabilite dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante alla partecipazione a una gara di appalto. Si tratta di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo volto a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Costituisce misura di prevenzione il monitoraggio in corso d'anno del loro inserimento sistematico in tutti i tipi di contratti stipulati dall'amministrazione.

## **SEZIONE II: Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016 - 2018**