



## **Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

**Dott.ssa Anna Lazazzara**

031.585.4785

anna.lazazzara@asst-lariana.it

### **RELAZIONE IN MERITO AL MONITORAGGIO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ASST LARIANA ANNO 2022**

La presente Relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15 D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e dell'art. 23 del Codice di comportamento dell'ASST Lariana.

Il codice di comportamento dell'ASST Lariana è stato revisionato nel 2022 alla luce del decreto legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito in Legge n. 79 del 29 giugno 2022, che:

- ha introdotto all'art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 il comma 1-bis secondo cui "Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione";
- all'art. 4 comma 2 stabilisce che il codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al comma 1, lettera a.

Il documento è consultabile accedendo alla Sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali" del sito web istituzionale ed è visualizzabile anche nell'area intranet aziendale.

La presente Relazione, in ossequio alle disposizioni normative, è pubblicata sul sito internet di ASST Lariana Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali" ed è trasmessa ad ANAC.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione del Codice di comportamento è stato effettuato mediante acquisizione di dati e informazioni relativi ai procedimenti disciplinari.

Si segnala che per l'anno 2022 l'UPD ha rendicontato di aver concluso l'iter istruttorio per n. 47 segnalazioni riguardanti in sintesi le seguenti tematiche:

- Abbandono ingiustificato dal servizio;
- Condotta negligente;
- Condotta non conforme a correttezza nei confronti di utenti;
- Condotta non corretta nei confronti di colleghi/superiori;
- Condotta non corretta nei confronti di pazienti;
- Condotta offensiva della professionalità di direttori e dirigenti e lesiva del rapporto di lavoro;
- False dichiarazioni all'atto dell'assunzione in servizio;
- Inosservanza disposizioni aziendali;
- Inosservanza disposizioni di servizio;
- Inosservanza norme di legge e aziendali;
- Inosservanza disposizioni contrattuali;
- Violazione dei principi di correttezza e collaborazione;

I procedimenti disciplinari ancora pendenti sono n. 6 e precisamente n. 4 per inosservanza disposizioni contrattuali/aziendali, n. 1 per assenza ingiustificata e n. 1 per condotta non corretta.

Si rappresenta che per l'anno 2022 n. 2 procedimenti disciplinari hanno rilevanza penale ma non di natura corruttiva.

Riguardo al provvedimento conclusivo, per n. 20 procedimenti disciplinari gli stessi sono stati conclusi con un'archiviazione, mentre è stata comminata una sanzione disciplinare per n. 27 violazioni accertate (specificatamente, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, rimprovero verbale, rimprovero scritto, censura scritta, multa, sospensione dal servizio per un diverso numero di giorni a seconda della gravità della violazione). Si rappresenta che per n. 3 procedimenti disciplinari il provvedimento conclusivo ha riportato la sanzione del licenziamento con preavviso in un caso e senza preavviso negli altri due casi.

Dal monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione, per la disciplina dell'autorizzazione di incarichi extra-istituzionali del personale dipendente, risulta segnalato un solo caso di violazione del Regolamento aziendale per il quale è stata data attuazione a quanto previsto dall'art. 6 del medesimo regolamento.

Rispetto alla misura riferita alla gestione del conflitto di interessi saranno implementate azioni di miglioramento riguardo le verifiche delle dichiarazioni acquisite dalle strutture aziendali.

È stata avviata una ricognizione per l'inserimento della clausola relativa all'osservanza del codice di comportamento aziendale nell'ambito della contrattualistica.

In un caso specifico occorso nel 2022 si è potuto riscontrare l'osservanza di quanto previsto dal codice di comportamento aziendale nell'ambito di regali, compensi e altre utilità.

Si precisa, inoltre, che nel corso del 2022 ASST Lariana ha svolto attività formativa in materia di etica e codice di comportamento, rendendo fruibile per il personale un corso FAD dal titolo "Trasparenza e Anticorruzione". Sono state realizzate e diffuse anche delle pillole formative nel rispetto di quanto indicato nel piano formativo aziendale per il 2022.

È stata avviata l'interlocuzione con le strutture aziendali Formazione e Gestione Risorse Umane al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 4 D.L. 36/2022 convertito in L. n. 79 del 29 giugno 2022 per la formazione su etica e codice di comportamento dei neoassunti ed in caso di passaggio a ruoli o funzioni superiori e/o in caso di trasferimento di personale.

Nel 2022 l'Azienda ha avviato un questionario sul codice di comportamento con il quale si consente ad ognuno di autovalutarsi in materia di etica e codice di comportamento, con un feedback delle risposte utile a rilevare il livello di conoscibilità/comprendibilità di regole comportamentali che impattano sulle diverse attività nelle quali ciascuno è quotidianamente interessato.

I risultati del monitoraggio, da pubblicarsi sul sito dell'amministrazione, assumono rilievo ai fini dell'aggiornamento della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Firmato digitalmente

Il responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Dott.ssa Anna Lazazzara