

Unico di Garanzia. Si è proceduto inoltre ad elaborare volantini, locandine e brochure che sono state esposte nelle Bacheche della Salute degli Istituti.

Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

RENDICONTAZIONE DELLE MISURE DI CARATTERE GENERALE E TRASVERSALE ATTUATE NEL 2025 PER LA PREVENZIONE E IL CONTENIMENTO DEL RISCHIO CORRUTTIVO

ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

a) Rotazione Ordinaria

La rotazione ordinaria del personale è una delle misure organizzative che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione, al fine di evitare, in via preventiva, il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.

L'Azienda nel corso del 2025 non è stata interessata da un processo di riorganizzazione, tuttavia la rotazione degli incarichi è stata tuttavia assicurata per effetto dell'assunzione di nuove unità in sostituzione di personale dimissionario o collocato a riposo: si segnalano in particolare:

la nomina del nuovo Direttore Generale e Legale Rappresentante pro tempore dell'Azienda, a far data dal 13 gennaio 2025;

il trasferimento presso l'Azienda di un nuovo Dirigente Amministrativo con incarico di responsabile della struttura complessa della U.O.C. Gestione Risorse Umane a far data dal 1° luglio 2025;

sempre a decorrere dal 1° luglio 2025, a seguito dell'espletamento di concorso pubblico, l'instaurazione di n. 2 nuovi contratti da Dirigente Amministrativo.

Oltre al personale dirigenziale anche il personale amministrativo è stato in taluni casi oggetto di rotazione delle funzioni nelle diverse Unità Operative, anche per effetto del turn over del personale.

Negli acclarati casi di impossibilità di rotazione (ad esempio, per problemi di dotazione organica, ovvero di sostanziale infungibilità del dipendente pena la perdita di know-how specialistici) sono state attivate misure di compartimentazione dei processi e di differenziazione dei livelli operativi e decisionali, al fine di evitare la concentrazione di mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto.

b) Rotazione Straordinaria

Nel 2025 la rotazione straordinaria del personale, da attuarsi nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, non si è resa necessaria in assenza dei necessari presupposti.

MISURE IN MATERIA DI CONFLITTO DI INTERESSI

a) Inconferibilità / Incompatibilità

Nel procedimento, volto a tutelare l'imparzialità e il buon andamento della pubblica amministrazione, momento fondamentale rappresenta la presentazione, da parte del soggetto individuato a ricoprire l'incarico, di una apposita dichiarazione, prima dell'assunzione della funzione, di inesistenza di cause di INCONFERIBILITÀ e INCOMPATIBILITÀ ai sensi dell'art. 39 del D. Lgs. n. 39/2013.

I controlli effettuati nell'anno 2025 hanno riguardato le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 dai dipendenti o dai soggetti esterni che hanno partecipato alle attività amministrative aziendali. In ordine ai controlli riferiti ai soggetti esterni, meritano particolare rilevanza quelli effettuati dall'UOC Appalti e Acquisti relativamente all'affidabilità della parte terza, con particolare attenzione ai precedenti penali e/o alle imputazioni; in caso di società, persone giuridiche, enti e associazioni, in capo ai titolari effettivi ed ai soggetti che svolgono attività di amministrazione, direzione e controllo.

Inoltre, sulla base delle Linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, l'ASP Golgi Redaelli ha inserito specifiche prescrizioni con cui l'Appaltatore si impegna al rispetto dei principi e delle previsioni contenuti nel "Modello di Organizzazione e Controllo" e nei connessi documenti del Codice Etico, Piano della prevenzione della corruzione e Piano per la trasparenza e l'integrità adottati dalla Stazione Appaltante, con la previsione di sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Parimenti anche l'assunzione di personale e/o l'affidamento di incarichi deve essere preceduta da un adeguato controllo finalizzato a verificare l'affidabilità e la reputazione del candidato, con particolare attenzione ai precedenti penali e/o alle imputazioni in capo a tali soggetti.

Il personale che riveste ruoli dirigenziali deve altresì dichiarare annualmente l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi con l'ASP Golgi Redaelli, con l'impegno a comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate.

Da ultimo si ritiene importante citare l'onere di attestazione da parte dei Membri delle Commissioni di gara o di concorso di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità che comportino l'obbligo di astensione dalla partecipazione alla Commissioni (situazioni di parentela, di collaborazione professionale...) o di inconferibilità (non essere componente dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, di non ricoprire cariche politiche, di non essere rappresentante sindacale.....);

Con riferimento a quanto sopra descritto non si sono accertate nell'anno 2025 false dichiarazioni.

b) Svolgimento di incarichi extra-istituzionali

La disciplina relativa all'autorizzazione a poter svolgere incarichi extra-istituzionali da parte dei dipendenti dell'ASP Golgi Redaelli è stata codificata nell'art.6, comma 8 del Codice di Comportamento approvato con deliberazione n. 1/CdI del 31.03.2021.

Non sono pervenute nel corso del 2025 segnalazioni in merito allo svolgimento di incarichi extraistituzionali non autorizzati.

È stato invece formalmente autorizzato, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi e in conformità del principio di non concorrenza, lo svolgimento da parte dei dipendenti dei seguenti incarichi:

QUALIFICHE	INCARICHI A TITOLO ONEROSO	INCARICHI A TITOLO GRATUITO
Dirigenti area sanitaria	1	1
Dirigenti area amministrativa	0	1
Amministrativi	6	0
Infermieri Professionali	5	0
Fisioterapisti	4	0
Terapisti Occupazionali	5	0
Logopedista	2	0

I suddetti incarichi sono stati svolti in orario extralavorativo. L'ASP Golgi Redaelli ha pubblicato i dati relativi agli incarichi autorizzati ai propri dipendenti nel corso del 2025, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

c) Pantouflage – revolving doors

L'istituto del pantouflage (letteralmente "mettersi in pantofole", altrimenti detto revolving doors, ossia "porte girevoli", termini con i quali si suole fare riferimento al fenomeno del passaggio di alti funzionari statali a ditte private") è diretto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione.

Nel PTCPT 2025-2027 l'ASP Golgi Redaelli ha previsto la programmazione di interventi idonei a garantire l'adozione della misura in parola.

Sono state infatti poste in essere misure a contenimento del fenomeno del pantouflage, tanto in materia di procedure di appalti pubblici che in materia di contratti di lavoro.

Per quanto concerne gli **APPALTI PUBBLICI** è stato previsto l'inserimento nei propri bandi e/o documenti prodromici alla gara di specifica clausola che le ditte fornitrici dovranno sottoscrivere, a pena di esclusione, che non si trovino nella condizione soggettiva di cui all'art. 53 c. 16-ter del D.Lgs. 165/2001 (*ovvero il non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'ASP Golgi Redaelli che hanno esercitato poteri negoziali nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro*).

In ordine ai **RAPPORTI DI LAVORO** è stata espressamente inserita nei contratti la clausola di cui all'art.53 del 165/2001 che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con i soggetti privati destinatari dell'attività dell'ASP Golgi Redaelli.

FORMAZIONE

La formazione anticorruzione rappresenta una delle misure che le Amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di predisporre nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Lo scenario di riferimento normativo nel quale si inserisce la formazione anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni scaturisce da norme e principi contenuti nella legge 190/2012, che indica le norme anticorruzione quale attuazione diretta del principio costituzionale di "imparzialità" (art.97 Cost.).

In tale ambito, la formazione è considerata un elemento importante per la prevenzione della corruzione nelle amministrazioni pubbliche.

Per dare seguito agli obblighi normativi, l'ASP Golgi Redaelli ha organizzato nel 2025 un corso di formazione sul tema: *"ANTICORRUZIONE E CLIMA ORGANIZZATIVO: RESTITUZIONE DATI QUESTIONARIO ANAC 2024 E IMPLEMENTAZIONE NUOVA INDAGINE ANNO 2025"*

Il corso è stato tenuto dal RPCT, nella consapevolezza che l'anticorruzione e il benessere organizzativo siano strettamente collegati: un buon clima interno contribuisce infatti a prevenire la corruzione, creando un ambiente più trasparente e virtuoso. Le indagini sul benessere organizzativo rappresentano altresì un'importante opportunità per acquisire informazioni utili e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra Azienda.

Il corso proposto ha trattato in particolare i seguenti argomenti:

- presentazione dell'esperienza di valutazione del benessere organizzativo messa a punto dall'Asp Golgi-Redaelli nel 2024, analizzando le risultanze del questionario proposto;
- predisposizione e diffusione della nuova indagine sul benessere organizzativo percepito dal personale nell'anno 2025.

TRASPARENZA

Il Codice della Trasparenza, adottato in attuazione della Legge anticorruzione, ha riordinato le disposizioni in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Nel corso del 2025 si è proceduto ad aggiornare la Sezione Trasparente del Piano, in particolare a seguito dell'emanazione del D. Lgs. 36/2023 (nuovo codice degli appalti) che ha modificato le previgenti indicazioni di cui al D. Lgs.33/2013 introducendo la nuova disciplina di cui all'art. 37 del medesimo. Del diverso stato di cose ha dato atto anche ANAC con provvedimenti che hanno precisato le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza a decorrere dal 1° gennaio 2024, nonché della disciplina da applicare alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni.

Nel 2025 sono stati regolarmente effettuati i monitoraggi periodici sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale. Le suddette verifiche non hanno evidenziato irregolarità nella pubblicazione dei dati.

Con riguardo al tema del DIRITTO DI ACCESSO, sono state adottate e pubblicate sul sito istituzionale le procedure per la gestione delle richieste di accesso ai sensi della L. n. 241/90, nonché dell'accesso civico e generalizzato di cui al D. Lgs. n. 33/2013.

È stato implementato il REGISTRO DEGLI ACCESSI con la finalità di fornire un quadro sintetico delle richieste di accesso pervenute, specificandone la tipologia, l'oggetto e l'esito, consultabile al seguente link: <https://www.golgiredaelli.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=392>

In particolare nel 2025 sono pervenute n. 112 richieste, tutte evase nei termini di legge.

- n° 109 richieste di accesso agli atti ex L. 241/90, di cui n° 103 relative a estrazione di copie di cartelle cliniche
- nessuna richiesta di accesso civico ex D. Lgs. 33/2012
- n° 3 richieste di accesso civico generalizzato ex D. Lgs. 33/2012
-

CODICE DI COMPORTAMENTO

Tra le misure di prevenzione della corruzione riveste un ruolo importante il Codice di Comportamento, in quanto rappresenta uno strumento per orientare la condotta dei dipendenti alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con il Piano triennale anticorruzione (PTPCT).

Nel 2025 nelle sedi di lavoro dell'ASP Golgi Redaelli sono stati avviati e conclusi n. 9 procedimenti disciplinari, di cui: