

PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE 2013-2016

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. Normativa di riferimento	pag. 4
3. Oggetto e finalità	pag. 6
4. Definizione di corruzione	pag. 6
5. Il Responsabile della prevenzione della corruzione: nomina e ruolo	pag. 7
6. Il ruolo dei Dirigenti	pag. 8
7. Dipendenti: responsabilità e sanzioni	pag. 9
8. Identificazione attività a rischio corruzione	pag. 10
9. Mappatura delle aree di rischio	pag. 11
9.1 Identificazione delle aree di rischio	pag. 11
9.2 Analisi dei rischi	pag. 12
9.3 La gestione dei rischi	pag. 12
10. La formazione del personale	pag. 13
11. Monitoraggio annuale del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	pag. 13
12. Trasparenza e pubblicazione degli atti	pag. 13
13. Segnalazioni e controlli disciplinari e ispettivi	pag. 14
13.1 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	pag. 15
14. Rotazione negli incarichi a rischio corruzione	pag. 15
15. Conflitto di interessi	pag. 15
16. Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile prevenzione corruzione	pag. 15
17. Relazione attività svolta	pag. 16
18. Pianificazione triennale	pag. 16
19. Norma di rinvio	pag. 18

1. Premessa

Il presente documento ha lo scopo di individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione in considerazione del profondo rinnovamento dell'attuale scenario normativo che, tramite le recenti tendenze legislative, tende a contrastare i fenomeni corruttivi ed a rafforzare il sistema di controlli interni della pubblica amministrazione.

L'Azienda in ossequio a quanto disposto dalla Legge 190 del 6.11.2012 nonché dalla circolare n. 1 del 25/01/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la funzione pubblica, il 19 luglio 2013 ha adottato – con deliberazione n. 34 il Piano della Prevenzione della Corruzione 2013-2015.

Il presente aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione ha le seguenti finalità:

1. fornire la valutazione del livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio;
2. definire nuove procedure appropriate per selezionare e formare oltre ai dipendenti addetti ai settori particolarmente esposti alla corruzione anche gli altri dipendenti;
3. fornire tutela ai dipendenti che segnalano illeciti (whistleblowing);
4. prevenire con tali strumenti l'illegalità, cioè *l'esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione.*

Il Piano triennale di prevenzione anticorruzione non si presenta come un'attività compiuta con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.C.M. 16 gennaio 2013 vengono "via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione".

La Legge 190/2012 individua come strumento principale volto alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione la trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. In tal senso il Piano di prevenzione alla Corruzione può avere successo solo attraverso la sua integrazione *in primis* con il Piano della Trasparenza quindi con i regolamenti aziendali in merito ai termini di conclusione dei procedimenti amministrativi ma anche con il Codice di Comportamento previsto dal DPR 62/2013 ed il Codice di comportamento predisposto dall'Azienda, fino al Piano triennale delle Performance.

2. Normativa di riferimento

- **Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39**, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”-
- **Legge 6 novembre 2012, n.190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione”;
- **Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33** “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- **Linee di indirizzo del 13 marzo 2013** del “Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- **Circolare n.1 del 25 gennaio 2013** della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 gennaio 2013** contenente le linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190;
- **Legge 17 dicembre 2012, n. 221** Conversione in legge, con modificazioni, **del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179**, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese;
- **Legge 28 giugno 2012, n. 110** Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999;
- **Decreto Legge 18-10-2012 n. 179** “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”. Art. 34-bis. “Autorità nazionale anticorruzione”;
- **Decreto-Legge 6 luglio 2012, n. 95** “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)”. Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135
- **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- **Legge 3 agosto 2009, n. 116** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale”;
- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165** “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

- **Decreto del Presidente della Repubblica 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”;
- **Intesa n. 74/CU in data 24 luglio 2013** sancita dalla Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l’attuazione dell’articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- **Deliberazione numero 71/2013 in data 1 agosto 2013** della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione), recante “Attestazioni OIV sull’assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l’anno 2013 e attività di vigilanza e controllo della Commissione”;
- **Deliberazione numero 72/2013 in data 11 settembre 2013** della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione), recante “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”;
- **Codice Penale** - articoli dal 318 al 322.

3. Oggetto e finalità

L'Azienda Ulss13 adotta il presente documento con l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso grado di esposizione delle articolazioni aziendali al rischio di corruzione, di individuare le aree di attività amministrativa maggiormente esposte a tale tipo di rischio, a partire dalle attività che la legge n. 190/2012 già considera come tali (quelle previste dall'art.1, comma 16, lettere a),b),c) e d) e di adottare le misure necessarie, in aggiunta a quelle già esistenti, per la prevenzione e il contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità.

Su specifica richiesta della DO.MI.NO., società "in house" di cui l'Azienda Sanitaria U.L.S.S. 13 detiene l'intera proprietà (100%) e di cui ne è dunque Socio Unico, l'Azienda inserisce la stessa nell'ambito del Piano Anticorruzione che viene integralmente applicato compresi i controlli obbligatori e le conseguenti comunicazioni alle autorità preposte.

In merito è opportuno specificare che lo Statuto della società stabilisce che la stessa persegue finalità di interesse pubblico ed ha per oggetto sociale l'organizzazione e la prestazione di servizi di segreteria nonché ogni altra attività inerente e connessa relativa ai servizi amministrativi facenti capo alla Azienda U.L.S.S. 13 del Veneto.

Alle attività di implementazione del Piano ed al monitoraggio della sua effettiva realizzazione concorrono, in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione, i Dirigenti e tutto il personale dell'Azienda.

Con lo stesso documento si definiscono procedure per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, per attivare adeguati criteri per la loro rotazione e per tutelare il dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

4. Definizione di corruzione

La legge non fornisce una definizione della "corruzione", che viene quindi data per presupposta, tuttavia nella norma il concetto di corruzione è da intendersi in senso lato come comprensivo 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, anche non patrimoniali.*

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, 319quater e 320 del c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite e dei compiti assegnati che possono rivestire carattere amministrativo, tecnico, sanitario...e riguardante ogni dipendente quale che sia la qualifica rivestita. A supporto della norma vengono individuate motivazioni e strumenti di trasparenza, per consentire il controllo dei cittadini e l'adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli *standards* internazionali, oltre alla diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'art. 97 della Costituzione.

La Corte di Conti, nel discorso di apertura dell'anno giudiziario in corso, ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da *“fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico”*. *“La corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione.”*. *Di fronte alla corruzione sistemica, la Corte ha evidenziato che “La risposta (...) non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere*

articolata ed anch'essa sistemica.”. “(...). Da qui, l'importanza della parte amministrativa della legge 190/2012 che assume la portata di una riforma delle pubbliche amministrazioni ai fini della prevenzione e della lotta alla corruzione, riforma che attende ora la sua prova più difficile, quella della sua realizzazione.”.

La diffusione e gli effetti del fenomeno corruttivo sono stati oggetto di vari studi anche relativi al nostro Paese che hanno messo in luce uno scostamento tra corruzione reale e corruzione percepita, che evidenzia il carattere sommerso del fenomeno, ed i notevoli effetti che il fenomeno corruttivo produce sull'economia e sulla crescita.

Complessivamente, le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- 1) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- 2) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- 3) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Per il raggiungimento di questi obiettivi l'Azienda dopo aver nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione per la predisposizione del piano intende basarsi su una serie di valori fondamentali quali il codice etico, lo spirito di servizio, la legalità, la trasparenza e la buona amministrazione.

5. Il Responsabile della prevenzione della corruzione: nomina e ruolo

L'Azienda, in applicazione all' art.1 comma 7 della L. 190/2012, ha nominato quale Responsabile della Prevenzione della corruzione la dr.ssa Bianca Colucci, Dirigente dell' Ufficio Relazioni con il Pubblico. Tale nomina è stata comunicata alla CIVIT con nota prot. 2013/53696/I-1 del 25.07.2013

Costituiscono adempimenti a carico del Responsabile della Prevenzione della Corruzione:

- definire il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e sottoporlo al Direttore Generale per la sua approvazione;
- trasmettere il Piano a tutti i Direttori di Dipartimento e Dirigenti di UOC e UOS per la diffusione al personale;
- provvedere alla pubblicazione del piano sul sito internet dell'Azienda dandone comunicazione a tutti i portatori di interesse;
- verificare l'attuazione del piano e la sua osservanza tramite:
 - l'introduzione delle procedure appropriate per formare dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
 - la predisposizione di meccanismi, concordati con i Dirigenti interessati, per la rotazione degli incarichi negli uffici a più elevato rischio di corruzione;
 - la predisposizione di modifiche dello stesso piano anche in corso di vigenza nel caso in cui siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione, a seguito di indicazioni dei responsabili delle diverse strutture;
- pubblicare entro il 30 dicembre di ogni anno, sul sito aziendale, una relazione dei risultati dell'attività svolta e trasmetterla al Direttore Generale;

Il D.lgs. n.39 del 2013 ha attribuito nuovi compiti al Responsabile della prevenzione relativi alla vigilanza in materia di inconfiribilità ed incompatibilità.

L'art.15 del D.P.R. n. 62 del 2013 ha inoltre disposto che è cura del Responsabile la diffusione del codice di comportamento, il monitoraggio annuale della sua attuazione, la pubblicazione nel sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione dei risultati del monitoraggio.

I compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili e l'incarico di responsabile è rinnovabile a seguito di valutazione positiva.

Il Responsabile per l'espletamento dell'attività si avvarrà:

- di una struttura amministrativa di supporto;
- della collaborazione dei referenti per la prevenzione della corruzione, individuati fra i dirigenti responsabili (o loro delegati) di tutte le strutture aziendali. In particolare i responsabili delle strutture individuate come a maggior rischio di corruzione (UOC Risorse Umane, UOC Economico Finanziario, UOC Controllo di Gestione, UOC Direzione Informatica, Distretto, Dipartimento di Prevenzione, Sociale, UOC Direzione Tecnica, Ufficio Procedimenti Disciplinari).

6. Il ruolo dei Dirigenti

La legge 6 novembre 2012, n. 190, affianca all'attività del Responsabile della prevenzione della corruzione anche l'attività dei Dirigenti sia dell'Area Amministrativa che dell'Area Sanitaria. Ad essi sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. Infatti lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione presuppone il coinvolgimento dei dirigenti e di tutto il personale che lavora nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Il successo dell'attività di prevenzione della corruzione è raggiungibile solo attraverso un'azione combinata dei singoli Responsabili con il Responsabile della prevenzione della corruzione secondo un processo *bottom up* in sede di formulazione delle proposte e *top down* per la successiva fase di verifica ed applicazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha il compito di coinvolgere tutti i Dirigenti dell'Azienda sia nella fase della mappatura ed analisi dei rischi connessi all'attività di competenza di ciascuno, sia nella fase dei conseguenti provvedimenti.

In particolare, ciascun Dirigente, nell'ambito della propria competenza, dovrà:

- proporre misure di carattere generale idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, anche con l'introduzione di adeguate forme interne di controllo specificamente dirette alla prevenzione e all'emersione di vicende di possibile esposizione al rischio corruttivo;
- fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure di verifica e di controllo;
- qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva; al riguardo occorre evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti;

- fare un censimento di tutta l'area di propria competenza, in particolare attraverso una verifica delle risorse umane disponibili, degli incarichi e delle responsabilità, dei singoli obiettivi affidati, dei processi che coinvolgono i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate e delle vertenze in corso, al fine di verificarne la congruità in materia di anticorruzione;
- adottare le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di conoscere e rispettare le prescrizioni contenute nel presente piano;
- adottare misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190), così come disciplinato dal D.lgs. 39/2013 anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico;
- adottare misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190;
- proporre la programmazione di specifiche attività di formazione del personale, in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione;

L'assolvimento dei compiti di cui sopra costituirà obiettivo in sede di negoziazione di budget per i Dirigenti responsabili di struttura per gli anni 2013, 2014, e 2015. Il Direttore dell'unità Operativa del controllo di gestione ne ha già curato l'inserimento nelle singole schede di budget.

7. Dipendenti: responsabilità e sanzioni

Lo svolgimento della politica di prevenzione della corruzione nell'ambito dell'amministrazione impone il coinvolgimento oltre che dei Dirigenti anche di tutti i dipendenti dell'Azienda.

Tale indicazione è confermata dall'emanazione del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" in cui la correttezza, la trasparenza, l'equità, l'imparzialità e la mancanza di conflitto di interesse sono diventati oramai obblighi sanciti dalla normativa. In materia di corruzione inoltre lo stesso decreto all'art. 8 sancisce che il dipendente deve rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, deve prestare la sua collaborazione al Responsabile e, fermo restando l'obbligo di denuncia dell'autorità giudiziaria, deve segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

Tutto il personale dell'Azienda è quindi tenuto all'osservanza delle norme anticorruzione e tutte le unità operative devono fornire il loro apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del presente Piano della prevenzione della corruzione, in considerazione del fatto che "la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare" ai sensi dell'art.1 comma 14 della legge 190/2012.

Le norme sanzionatorie sono quelle vigenti per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, previste dal D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e dalle norme contrattuali.

8. Identificazione attività a rischio corruzione

Per l'elaborazione del presente Piano Triennale si è partiti dall'analisi dell'organizzazione e delle funzioni assegnate alle varie Unità Operative Complesse, Semplici Dipartimentali e Semplici previste nell'Atto Aziendale che ha consentito di poter garantire un contenuto minimo di partenza, su cui articolare il Piano stesso.

A ciascuna delle attività rilevate è stata associata una attendibile valutazione quantitativa del rischio di corruzione; Si possono ragionevolmente definire i seguenti gradi di rischio:

Processi a BASSO rischio di corruzione:

- attività a bassa discrezionalità,
- esistenza di una specifica regolamentazione procedurale aziendale,
- elevato grado di pubblicità degli atti procedurali,
- valore economico complessivo inferiore ad euro 500,
- potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a diverse persone,
- frequente rotazione dei funzionari dedicati all'attività,
- monitoraggio e verifiche mensili,
- partecipazione alla procedura di più persone/strutture;
- nessun caso di precedenti storici di fatti corruttivi.

Processi a MEDIO rischio di corruzione:

- attività a media discrezionalità,
- esistenza di una ridotta regolamentazione procedurale aziendale,
- medio grado di pubblicità degli atti procedurali,
- valore economico complessivo tra euro 500 ed euro 10.000,
- potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a poche persone,
- bassa rotazione dei funzionari dedicati all'attività,
- monitoraggio e verifiche semestrali,
- partecipazione alla procedura di poche persone/strutture
- alcuni casi di precedenti storici di fatti corruttivi.

Processi ad ALTO rischio di corruzione:

- attività ad alta discrezionalità,
- inesistenza di una specifica regolamentazione procedurale aziendale,
- basso grado di pubblicità degli atti procedurali,
- valore economico complessivo superiore ad euro 10.000,
- potere decisionale concentrato in capo a singole persone,
- rotazione dei funzionari dedicati all'attività solo su tempi molto lunghi,
- monitoraggio e verifiche annuali,
- partecipazione alla procedura di pochissime persone/strutture,
- notevole casistica di precedenti storici di fatti corruttivi.

9.1 Identificazione delle aree di rischio

Successivamente, in applicazione dell'art.1 comma 9 lettera a) della L.190/2012 e su indicazioni dei relativi Dirigenti Responsabili, previo incontro con il Responsabile della prevenzione della corruzione sono state individuate le seguenti aree rischio:

Struttura	Procedimento	Livello di rischio	Identificazione del rischio
Direzione Accreditamento e Contratti, Qualità ed Esiti Responsabile Dr. P. Piergentili	L.R. 22/2002 verifica requisiti per Accreditamento e Autorizzazione	6	moderato
Dir. Affari Generali Responsabile Dr. V. Veri	Recupero crediti	3	scarso
Dir. Servizi Informativi Responsabile Ing. S. Baldan	Gestione gare di appalto sotto soglia comunitaria	6	moderato
Dir. Controllo di Gestione e Budget Responsabile Dr.ssa M.T. Golfetto	Risultanze schede di budget per valutazione personale	2	scarso
Centro Unico Prenotazione Responsabile Dr. S. Vianello	1.Prenotazioni libero-professionali	2	scarso
	2.Prenotazioni per Privati accreditati	2	scarso
Direzione Contabilità e Bilancio Responsabile Dr. M.Rizzato	Predisposizione cedolini personale esterno	3	scarso
Direzione Servizi Tecnici Responsabile Ing. Antonio Morrone	1.Affidamento incarichi diretti	6	moderato
	2.Direzione lavori interne	6	moderato
Dirigenza Medica Responsabile Dr. L. Dalla Barba	Obitorio	6	moderato
	1.Rimborso spese per prestazioni sanitarie di medicina turistica, cure	4	scarso

Distretto Area Nord Responsabile Dr. S. Vianello	termali, soggiorni climatici		
	2. Rimborso spese a trapiantati/trapiantandi d'organo e di midollo osseo e dei donatori di organi da vivente	4	scarso
		4	scarso
	3. Rimborso spese di trasporto a emodializzati	4	scarso
		4	scarso
	4. Rimborso spese per cure riabilitative residenziali ex art. 26 L. 833/78	6	moderato
	5. Rimborso per contributi a cittadini veneti portatori di handicap psicofisici che applicano il Metodo Doman o Vojta o Fay o ABA, SLA e mucopolisaccaridosi M.	6	moderato
	6	moderato	
	6. Contributi per progetti individuali di autonomia persona (L. 284/97-ICDp), aiuto personale (L. 162/98-ICDp), sostegno ad autonomia personale (ICDf, ICDn, ICDm)		
	7. Assistenza protesica ed erogazione presidi		
Distretto Area Sud Responsabile Dr. G. Angiolelli	1. U.O.C. Cure Primarie - Autorizzazione protesica	6	moderato
	2. Uff. Amministrativo - Erogazioni a privati	6	moderato
Farmacia Ospedaliera Responsabile Dr.ssa D. Barzan	Magazzino Farmaceutico	2	scarso
Direzione Formazione Responsabile Dr. F. Guaita	Affidamento incarichi esterni	4	scarso
Direzione Gare e Contratti	1. Gestione delle gare di appalto per la fornitura di servizi e forniture	6	moderato
	2. Gestione cassa economale	1	scarso

Responsabile Dr.ssa A. Bellomo	3. Gestione magazzino economale 4. Inventariazione dei beni mobili	2 1	scarso scarso
Dir. Risorse Umane Responsabile Dr. M. Rizzato	1. Valutazione del Personale 2. Partecipazione a Commissioni di Concorso 3. Attività erogata in regime di LP intra moenia 4. Affidamento Incarichi esterni 5. Consulenze ed Incarichi professionali 6. Controllo informatizzato della presenza 7. Procedure per l'assunzione del Personale	6 6 9 8 8 2 8	moderato moderato moderato moderato moderato scarso moderato
Procedimenti Disciplinari Responsabile Dr.ssa C. Gobbi	Procedimenti Disciplinari	4	scarso
Direzione S.I.A.N. Responsabile Dr.ssa S. Levorato	1. Ispezioni e/o sopralluoghi di verifica in Aziende che producono, manipolano, trasformano e somministrano alimenti 2. Pareri sanitari	6 6	moderato moderato
Direzione S.I.S.P. Responsabile Dr. F. Valentini	1. Sedute collegiali per il riconoscimento dell'invalidità civile, legge 104, 68/99 2. Vigilanza sanitaria su attività di Servizio alla Persona 3. Igiene ambientale	6 6 6	moderato moderato moderato
Dir. S.P.S.A.L. Responsabile Dr. F. Valentini	1. Indagini infortunio e malattie professionali 2. Controllo in aziende su norme per la prevenzione infortuni e malattie	6 6	moderato moderato

	professionali		
Dir. Servizi Veterinari Responsabile Dr. S. Zelco	1.Profilassi malattie infettive (tbc ecc)	3	scarso
	2.Controlli ufficiali negli Allevamenti	4	scarso
	3.Controlli ufficiali delle Produzioni	6	moderato
	4.Controlli ufficiali alimenti di origine animale al commercio al dettaglio	4	scarso
U.O.C. Ufficio di Piano, organizzazione e gestione dei servizi sociali e socio sanitari Responsabile Dr. P. Spano	1.Area distrettuale - convenzioni e contratti con soggetti terzi 2	6	moderato
	2.Area disabilità - accesso a servizi residenziali e semiresidenziali a domanda individuale - UVMD	9	moderato
	3.Gestione contratti affidamento Centri Diurni, trasporto disabili e integrazione scolastica SISS	8	moderato
	4.SIL - erogazione borse lavoro	4	scarso
	5.Area salute mentale - accesso a servizi residenziali e semiresidenziali a domanda individuale - UVMD	6	moderato
	6.Gestione incarichi professionali per progetti	6	moderato
	7.Accesso a servizi residenziali su disposizione del Tribunale dei Minori	6	moderato
Società Partecipata DO.MI.NO. S.r.l. Responsabile Dr. L. Montagni	1.Selezione del personale	6	moderato
	2.Selezione dei fornitori di beni e servizi	6	moderato

Va anche detto che l'attenzione allo sviluppo di procedure omogenee e condivise per migliorare le prassi e renderle maggiormente trasparenti ed efficienti ha portato, nel tempo, ad una **intensa attività di regolamentazione**, limitando in tal senso anche il rischio di esposizione a fenomeni di

corruzione. Si richiamano, pertanto, i **regolamenti già approvati** e adottati nello svolgimento dei procedimenti:

- Regolamento Aziendale recante “Condizioni generali di contratto” ;
- Regolamento per l’attribuzione degli incarichi libero professionali;
- Regolamento di Pubblica tutela;
- Regolamento Accesso agli atti amministrativi 241/90;
- Regolamento aziendale di attuazione dell’art.2 della L.241/1990, sui termini dei procedimenti amministrativi;
- Regolamento Privacy;
- Documento Programmatico sulla Sicurezza;
- Regolamento camere mortuarie e obitori;
- Regolamento organizzazione e funzionamento ufficiale rogante;
- Regolamento sulle modalità di utilizzo della posta elettronica e della rete internet;
- Regolamento per l’utilizzo degli impianti di videosorveglianza.
- Regolamento in materia di Incompatibilità e Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali.
- Codice di Comportamento
- Regolamento di disciplina

9.2. Analisi dei rischi

In una prima fase per ogni area mappata il Responsabile della prevenzione della corruzione ha condiviso con i responsabili dei settori interessati i processi che si intendono sottoporre ad analisi.

La registrazione delle attività potenzialmente critiche è stata effettuata da ciascun responsabile di struttura in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione attraverso un “modulo dei rischi delle attività” il cui *format* riprende l’allegato 5 sulla valutazione del rischio previsto dal Piano Nazionale anticorruzione.

9.3. La gestione dei rischi

Tra le misure preventive di carattere generale previste dal precedente piano sono state adottate in collaborazione con i responsabili delle strutture aziendali i seguenti protocolli/regolamenti:

- protocollo operativo per la segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza e sua tutela;
- codice aziendale di comportamento dei dipendenti e attivazione delle connesse responsabilità disciplinari;
- trasmissione telematica del codice aziendale di comportamento a tutti i dipendenti già in servizio e consegna e sottoscrizione di detto codice al momento dell’assunzione;
- presentazione da parte dell’interessato, al momento del conferimento dell’incarico, di una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al D.lgs.

39/2013; nel corso dell'incarico l'interessato presenterà periodicamente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità;

Inoltre al fine di prevenire il più possibile il rischio di corruzione si rende necessario tenere nel massimo riguardo i meccanismi che presiedono alla formazione, all'attuazione ed al controllo delle decisioni.

10. La formazione del personale - art. 1, c. 9, b L. 190/2012

L'Azienda ha adottato un apposito programma, a cura della struttura competente in materia, per la formazione e l'aggiornamento del personale che opera nei settori a rischio di corruzione, all'interno del Piano di Formazione Aziendale. Il Piano Annuale di Formazione ha prevista percorsi formativi, definiti con il responsabile della formazione e dell'aggiornamento, secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, riguardare tanto le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione (norme in materia di trasparenza e integrità, anticorruzione, codici disciplinare e di comportamento dei pubblici dipendenti, normativa e regolamento per la disciplina dell'attività in libera professione), quanto gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa, oltre ad ogni altra tematica che si ritenga utile e opportuna per prevenire e contrastare la corruzione in Azienda.

11. Monitoraggio annuale del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti - art. 1, c. 9, d, L.190/12

I Responsabili delle strutture aziendali provvedono al monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti di competenza. I risultati di tale monitoraggio sono consultabili sul sito aziendale.

Degli eventuali risultati negativi di tale monitoraggio viene informato il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione.

12 Trasparenza e pubblicazione degli atti - art. 1, c. 9, f, L. 190/2012

La trasparenza si configura come una posizione giuridica di obbligo per la pubblica amministrazione e di diritto per i cittadini; tale diritto verte non solo nel poter apprendere dati e informazioni, ma anche di estrarli, estrapolarli e rielaborarli per farne diverso e ulteriore utilizzo (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*"). In materia di trasparenza l'Azienda Ulss 13 si è dotata di un Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, redatto dal Responsabile aziendale della Trasparenza, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Il sistema fondamentale per il controllo a carattere sociale delle decisioni nelle materie sensibili alla corruzione e disciplinate dal presente Piano si realizza mediante la pubblicazione delle informazioni nel sito dell'Azienda. Le informazioni pubblicate devono essere rese in formato aperto e liberamente consultabile, e redatte secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità linguistica e di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

L'Organismo Indipendente per la Valutazione dell'Azienda ha già regolarmente effettuato, nei termini di legge, la propria verifica sulla pubblicazione, l'aggiornamento, la completezza e l'apertura del formato di ciascun dato ed informazione, attestando la veridicità e attendibilità

riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito aziendale dei dati previsti dalle vigenti leggi.

Il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione e della trasparenza mette in atto le debite sinergie per il coordinamento delle rispettive competenze, anche per ciò che concerne la verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza e pubblicazione, in particolare quelli previsti dalla deliberazione numero 71/2013 in data 1 agosto 2013 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione).

13 Segnalazioni e controlli disciplinari e ispettivi

Il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione è tempestivamente informato degli eventuali comportamenti e delle condotte illecite (o comunque in violazione del codice di comportamento e disciplinare) che le competenti strutture aziendali dovessero rilevare.

Parimenti, egli è informato degli eventuali profili di irregolarità evidenziati dalle verifiche sulle autorizzazioni delle attività extra-istituzionali, sulla vigilanza sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi.

13.1 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Il dipendente che segnala al Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Al dipendente che effettua una segnalazione è garantito l'anonimato e la sua identità è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al Responsabile della prevenzione della corruzione che valuta la sussistenza degli elementi per poter segnalare quanto accaduto nelle forme e con le modalità previste dal PNA. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione vista la rilevanza della materia ha attivato apposito indirizzo mail ed ha predisposto un regolamento con modulistica allegata.

14 Rotazione negli incarichi a rischio di corruzione - art. 1, c. 10, b, L. 190/2012

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume particolare rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La *ratio* delle previsioni normative è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti. Il principio di rotazione si applica – compatibilmente con la dotazione organica e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture aziendali – prevedendo che nei settori più esposti a rischio di corruzione siano alternate le figure dei responsabili di procedimento, nonché dei componenti delle commissioni di gara e di concorso.

15. Conflitto di interessi - art. 6-bis - L. 241/1990

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti a qualsiasi titolo dell'Azienda, nei loro rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti, devono curare gli interessi dell'Azienda stessa rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale. I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti al rischio di corruzione devono astenersi da quella specifica attività in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente al proprio Dirigente, con atto scritto, ogni situazione di conflitto anche potenziale.

16. Obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione

L'articolo 1 comma 9 della legge 190/2012 pone uno specifico obbligo di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione a carico del personale addetto alle attività a maggior rischio di corruzione. Tale dovere di informazione, che consente al Responsabile di poter vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Piano si concretizza nell'obbligo a carico dei:

- dirigenti preposti alle aree a maggior rischio di corruzione di presentare al responsabile apposita relazione semestrale contenente elementi qualitativi e quantitativi in merito all'attuazione del Piano ed alle eventuali misure correttive suggerite;
- del personale operante in tali strutture di fornire tempestiva informazione al Dirigente di riferimento tutti i dati utili per la stesura delle relazioni;
- del personale operante in tali strutture di informare immediatamente il Responsabile della prevenzione della corruzione di ogni circostanza o notizia inerente atti di corruzione. Tale ultimo obbligo è presidiato dalle speciali misure protettive previste dall'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001, come introdotto dall'art.1 comma 51 della legge 190/2012 in base al quale “ il dipendente che riferisce al superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una qualsiasi misura discriminatoria – diretta o indiretta – avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla propria denuncia”.

17. Relazione attività svolta

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 30 dicembre di ogni anno sottopone al Direttore Generale una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito aziendale.

18. Pianificazione triennale

Il Piano della prevenzione della corruzione, che ha una durata di tre anni, presuppone delle specifiche attività da realizzare ogni anno. Di seguito vengono definite le principali azioni programmate nel corso del triennio.

Anno 2013		
competenza	data	attività
Direttore Generale	Giugno 2013	Nomina Responsabile prevenzione della corruzione
Dirigenti Responsabili su indicazione del Responsabile della prevenzione della corruzione	Novembre 2013	Mappatura delle aree a maggior rischio di corruzione
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i Dirigenti responsabili di struttura	Novembre 2013	Individuazione del personale da inserire nel piano di formazione
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i Dirigenti Responsabili di struttura e con il Direttore della Formazione	Dicembre 2013	Predisposizione del programma di formazione rivolto ai dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione
Anno 2014		
competenza	data	attività
Direttore Generale	Gennaio 2014	Approvazione del Piano Triennale della prevenzione della corruzione sul sito internet aziendale
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i Direttori di U.O.C. e U.O.S. Dipartimentali	Entro marzo 2014	Approvazione modulo dei rischi delle attività
Responsabile della prevenzione della corruzione	Entro febbraio 2014	Comunicazione del Piano ai Responsabili ed ai dipendenti dell'Azienda
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con il Direttore della Formazione	Febbraio/ Marzo 2014	Avvio del programma di formazione

Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i Dirigenti responsabili di struttura	Dicembre 2014	Predisposizione di regolamenti protocolli/procedure inerenti le aree a rischio di corruzione
Dirigenti Responsabili di struttura	trimestrale	Obbligo di informazione con relazione scritta al Responsabile della prevenzione della corruzione
Responsabile della prevenzione della corruzione	Dicembre 2014	Relazione attività svolta

Anno 2015		
competenza	data	attività
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i Dirigenti responsabili di struttura	Gennaio 2015	Analisi e verifica delle azioni messe in atto nel 2014 e pianificazione attività per il 2015
Responsabile della prevenzione della corruzione	31 Gennaio 2015	Aggiornamento del Piano sulla base della relazione svolta nell'anno 2014
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con il Direttore della Formazione	Entro marzo 2015	Avvio del programma di formazione per l'anno 2015
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con il Direttore della Formazione	Entro settembre 2015	Predisposizione di regolamenti protocolli/procedure inerenti le aree a rischio di corruzione
Dirigenti Responsabili di struttura	semestrale	Obbligo di informazione con relazione scritta al Responsabile della prevenzione della corruzione
Responsabile della prevenzione della corruzione	Dicembre 2015	Relazione attività svolta
Responsabile della prevenzione della corruzione	annuale	Controlli delle misure di trattamento dei rischi

Anno 2016		
competenza	data	attività
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i Dirigenti responsabili di struttura	Gennaio 2016	Analisi e verifica delle azioni messe in atto nel 2014 e pianificazione attività per il 2015
Responsabile della prevenzione della corruzione	Gennaio 2016	Aggiornamento del Piano sulla base della relazione svolta nell'anno 2015
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con il Direttore della Formazione	Entro marzo 2016	Avvio del programma di formazione per l'anno 2015
Responsabile della prevenzione della corruzione	Dicembre 2016	Relazione attività svolta
Dirigenti Responsabili di struttura	semestrale	Obbligo di informazione con relazione scritta al Responsabile della prevenzione della corruzione
Responsabile della prevenzione della corruzione	annuale	Controlli delle misure di trattamento dei rischi

Il presente Piano è un documento di carattere “dinamico” ed è pertanto suscettibile di modificazioni e adeguamenti, sia per l'entrata in vigore di nuove norme, per mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda.

19. Norma di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Piano trovano applicazione le norme dettate dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, e la vigente normativa statale e regionale in materia.

Definizioni

- A.N.A.C. Autorità Nazionale Anticorruzione
- R . A . A . Responsabile Aziendale Anticorruzione
- C.I.V.I.T. Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
- D . F . P . Dipartimento per la Funzione Pubblica
- P . A . A . Piano Triennale Aziendale Anticorruzione
- P . N . A . Piano Nazionale Anticorruzione
- U . O . Unità Operativa
- U . P . D . Ufficio Provvedimenti Disciplinari
- P . A . F . Piano Aziendale Formativo
- R . T . Responsabile per la Trasparenza