



**AZIENDA  
ULSS 9  
TREVISO**

# **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**

## **2016-2018**

---

## INDICE

<b>1.</b>	<b><i>Premessa</i></b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b><i>Normativa di riferimento</i></b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b><i>Definizione di corruzione</i></b> .....	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b><i>Ruoli e Responsabilità</i></b> .....	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b><i>Predisposizione e aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione</i></b> .....	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b><i>Collegamento con gli obiettivi strategici aziendali</i></b> .....	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b><i>Trasparenza dell'attività amministrativa</i></b> .....	<b>9</b>
<b>8.</b>	<b><i>Mappatura delle aree e delle attività a rischio corruzione</i></b> .....	<b>9</b>
<b>9.</b>	<b><i>Codice di Comportamento</i></b> .....	<b>14</b>
<b>10.</b>	<b><i>Rotazione del Personale addetto alle aree a rischio di corruzione</i></b> ...	<b>15</b>
<b>11.</b>	<b><i>Astensione in caso di conflitto di interesse</i></b> .....	<b>15</b>
<b>12.</b>	<b><i>Svolgimento di attività ed incarichi extra istituzionali</i></b> .....	<b>16</b>
<b>13.</b>	<b><i>Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti: Inconferibilità ed Incompatibilità degli Incarichi</i></b> .....	<b>16</b>
<b>14.</b>	<b><i>Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro</i></b> .....	<b>17</b>
<b>15.</b>	<b><i>Formazione di commissioni, assegnazione degli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale</i></b> .....	<b>17</b>
<b>16.</b>	<b><i>Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito</i></b> .....	<b>18</b>
<b>17.</b>	<b><i>Formazione del personale</i></b> .....	<b>19</b>
<b>18.</b>	<b><i>Patti di integrità</i></b> .....	<b>19</b>
<b>19.</b>	<b><i>Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali</i></b> .....	<b>20</b>
<b>20.</b>	<b><i>Coinvolgimento della società civile</i></b> .....	<b>20</b>
<b>21.</b>	<b><i>Azioni e monitoraggio del Piano</i></b> .....	<b>21</b>

## 1. Premessa

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" (nel seguito anche Legge) richiede una serie di adempimenti e l'adozione di un meccanismo di controllo interno finalizzati a prevenire e ad arginare i fenomeni di corruzione ed illegalità nelle pubbliche amministrazioni.

Le finalità della Legge sono le seguenti:

- adempiere agli impegni internazionali più volte sollecitati dagli organismi internazionali (Convenzione contro la corruzione delle Nazioni Unite), ratificata con la legge 3 agosto 2009, n. 116;
- introdurre nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione;
- valorizzare i principi fondamentali di uno Stato democratico quali:
  - ▲ eguaglianza
  - ▲ trasparenza
  - ▲ fiducia nelle istituzioni
  - ▲ legalità e imparzialità dell'azione degli apparati pubblici.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica predispone sulle base di Linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) i cui destinatari sono tutte le pubbliche amministrazioni (P.A.) di cui l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

Il Piano, approvato dall'A.N.AC. e successivamente aggiornato con Determinazione dell'A.N.AC n. 12 del 28 ottobre 2015., evidenzia l'esigenza di perseguire i seguenti obiettivi nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- conseguire la riduzione delle opportunità di manifestazione dei fenomeni di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

A livello "decentrato" ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C. o Piano) che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. In base all'art. 1, comma 8, legge 6 novembre 2012, n. 190, il P.T.P.C. deve essere adottato dalle P.A. entro il 31 gennaio di ciascun anno e pubblicato nella sezione dedicata dell'Amministrazione trasparente.

Il concetto di corruzione è inteso dalla Legge 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. Le situazioni rilevanti, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, comprendono casistiche in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (c.d. Conflitto di interessi).

## 2. Normativa di riferimento

Nel predisporre il presente P.T.P.C. sono state richiamate le seguenti leggi e normative di riferimento:

- Determinazione A.N.AC. 28 ottobre 2015 n.12 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Delibera A.N.AC. 22 dicembre 2014 n. 149 "Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario";
- Delibera A.N.AC. 3 dicembre 2014, n. 148 "Attestazioni O.I.V., o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2014 da parte delle pubbliche amministrazioni e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità";
- Legge 11 agosto 2014, n. 114 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- Delibera C.I.V.I.T. 24 ottobre 2013, n. 75 "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni";

- Delibera C.I.V.I.T. 11 settembre 2013, n. 72 "Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione";
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione dell'art. 1 commi 60 e 61 della legge 6 novembre 2012, n. 190, del 24 luglio 2013;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in attuazione dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, legge 6 novembre 2012, n. 190, D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33;
- 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;
- D.P.C.M. 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 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Legge 28 giugno 2012, n. 110 Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, 27 gennaio 1999;
- Schema di D.P.R. recante: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- Codice penale italiano.

### 3. Definizione di corruzione

Per corruzione si intende il caso di abuso da parte del dipendente del potere a lui affidato al fine di ottenere indebiti vantaggi privati. La circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica amplia il concetto di corruzione ai fini dell'ambito di applicazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 chiarendo che le situazioni rilevanti sono più estese della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 *ter* del codice penale e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel titolo II, capo I, del Codice penale, 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 o dei compiti attribuiti, che possono rivestire carattere amministrativo, tecnico o sanitario.

La legge, pertanto, mira a scongiurare, attraverso approcci prognostici, anche il semplice atteggiamento corruttivo, ossia quei comportamenti che si traducono in una disorganizzazione amministrativa o in malfunzionamento dei procedimenti e che trovano la loro origine nell'intento di favorire qualcuno.

Al fine di comprendere la reale portata della norma, al concetto di "corruzione" deve affiancarsi quello di "vantaggio privato"; con tale termine, infatti, il legislatore non ha evidentemente inteso riferirsi ai meri benefici economici derivanti dall'abuso del potere, ma a qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio.

## 4. Ruoli e Responsabilità

La Legge individua i tre organismi a livello nazionale che si occupano di prevenzione e contrasto della corruzione che sono:

1. Il Comitato Interministeriale, con il compito di fornire indirizzi attraverso l'elaborazione di linee guida per la designazione del Piano Nazionale Anticorruzione;
2. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, come soggetto promotore e coordinatore delle attività di attuazione, cui competono le attività elencate al comma 4 della legge 6 novembre 2012, n. 190 ed in particolare:
  - coordinare l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto alla corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
  - promuovere e definire le norme metodologiche per la prevenzione della corruzione;
  - definire i modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per l'attuazione degli obiettivi individuati dalla norma;
  - predisporre il Piano Nazionale Anticorruzione;
  - ricevere dalle pubbliche amministrazioni il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.
3. l'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.), che esercita la funzione di vigilanza ai fini della prevenzione della corruzione creando una rete di collaborazione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse, riducendo i controlli formali, che comportano appesantimenti procedurali e di fatto aumentano i costi della pubblica amministrazione senza creare valore per i cittadini e per le imprese.

I soggetti aziendali che agiscono sull'attuazione delle leggi in materia di contrasto alla corruzione sono i seguenti:

1. il responsabile della prevenzione della corruzione, nominato con delibera del Direttore Generale 6 agosto 2015, n. 778. Nello svolgimento delle attività previste dal Piano, si avvale della collaborazione dei diversi servizi / uffici aziendali. Le funzioni previste sono le seguenti:
  - elaborazione, della proposta di piano della prevenzione, mediante un gruppo interdisciplinare aziendale che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico per ciascuna amministrazione;
  - definizione di procedure appropriate per selezionare e formare, avvalendosi dell'Ufficio Formazione, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
  - verifica dell'efficace attuazione del Piano, mediante relazioni periodiche da parte degli uffici interessati di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
  - verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione o dell'applicazione di efficaci misure di governo del rischio di corruzione;
  - individuazione del personale da inserire, su proposta dei responsabili dei servizi interessati, nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.
2. i direttori di dipartimento o distretto, i dirigenti delle unità operative complesse e quelli delle unità operative semplici dipartimentali, dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e sanitario. A tali figure 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. La responsabilità è di tipo dirigenziale, secondo le norme vigenti;
3. i dipendenti nel loro complesso. Tali figure nello svolgimento delle loro mansioni devono rispettare il principio di legalità dell'attività dei dipendenti pubblici che trova fondamento in alcuni principi costituzionali che si correlano al diritto dei cittadini e alla correttezza dei funzionari. Tutto il personale dell'Azienda Ulss n. 9 di Treviso, in relazione ai compiti effettivamente svolti è pertanto tenuto alla puntuale osservanza delle norme anticorruzione e a fornire il suo apporto collaborativo al responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del presente Piano.

## **5. Predisposizione e aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione**

L'art. 1, al comma 8, della Legge 190/2012 prescrive che: *"L'organo di indirizzo politico su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il piano triennale per la corruzione, curandone la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica"*.

Il Piano è approvato dall'organo di indirizzo politico su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione; l'elaborazione dello stesso non può essere affidata a soggetti estranei all'Amministrazione. La mancata predisposizione del Piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale.

Il presente Piano rappresenta un aggiornamento del P.T.P.C. approvato con delibera del Direttore Generale entro i termini stabili dalla legge.

## **6. Collegamento con gli obiettivi strategici aziendali**

Le attività che l'Azienda Ulss n. 9 di Treviso pone in atto per l'attuazione della legge 190/2012, quali attività di prevenzione e contrasto della corruzione, sono collegate alla programmazione strategica e operativa definita in via generale nel documento triennale di programmazione 2016-2018.

Il presente Piano contiene gli obiettivi operativi annuali che sono articolati in obiettivi di budget. Tali obiettivi avranno impatto sulle strutture organizzative deputate ad ottemperare i contenuti del Piano (esecuzione dei piani di contenimento dei rischi, ecc.). Il monitoraggio del raggiungimento dei singoli obiettivi di budget sarà attuato attraverso lo specifico piano di settore aziendale.

### **6.1 Definizione delle scelte strategiche di sviluppo del Piano**

Il Piano è collegato agli obiettivi strategici n. 4 *"Valorizzare le risorse umane per migliorare i servizi erogati"* e n. 5 *"Consolidare il sistema di pianificazione degli obiettivi, di monitoraggio dei risultati e renderne conto ai professionisti e alla comunità"*.

Le scelte strategiche di sviluppo del Piano sono:

- integrazione con la programmazione aziendale;
- coinvolgimento degli attori interni ed esterni all'Azienda;
- integrazione tra le tecniche e gli strumenti del rischio corruzione e del rischio amministrativo contabile.

## 6.2 Obiettivi di sintesi del piano

La tabella sotto riportata dettaglia gli obiettivi operativi il cui raggiungimento permette di adempiere alle disposizioni della Legge.

Obiettivi operativi	Indicatori	Valore soglia 2016	Valore soglia 2017	Valore soglia 2018	Strutture operative
Sviluppare tutti gli adempimenti previsti dal crono programma del Piano aziendale di prevenzione della corruzione 2016-2018 nei tempi stabiliti (aggiornamento del piano, eventuale aggiornamento del codice di comportamento, rinomina del responsabile per l'anticorruzione).	N. di adempimenti attuati da crono programma	3	3	3	Servizio Affari Generali e Legali
Sviluppare il piano formativo e individuare il personale interessato alla formazione su temi etici e di legalità; Sviluppare il piano formativo e individuare per la formazione specifica il personale che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione	Sviluppo progetti formativi	2	2	2	Servizio Affari Generali e Legali

**Tabella 1.** Obiettivi operativi di Piano 2016.

Al fine di conseguire gli obiettivi di piano sopra descritti, si riportano di seguito le macro azioni del triennio:

	ANNO 2016				ANNO 2017				ANNO 2018			
PROGETTI e ATTIVITA'	1° Trim	2° Trim	3° Trim	4° Trim	1° Trim	2° Trim	3° Trim	4° Trim	1° Trim	2° Trim	3° Trim	4° Trim
Sviluppare tutti gli adempimenti previsti dal crono programma del Piano aziendale di prevenzione della corruzione 2016-2018 nei tempi stabiliti												
Sviluppare il piano formativo e individuare il personale interessato alla formazione su temi etici e di legalità; sviluppare il piano formativo e individuare per la formazione specifica il personale che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione												

**Tabella 2.** Attività e progetti del triennio.



## 7. Trasparenza dell'attività amministrativa

La trasparenza amministrativa è disciplinata da numerosi provvedimenti, tra i quali si evidenziano:

- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.";
- Legge 18 giugno 2009, n. 69 ai sensi della quale le amministrazioni devono pubblicare le retribuzioni annuali, i curricula vitae i recapiti dei dirigenti nonché i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale;
- Legge 4 marzo 2009, n. 15 ed il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che promuovono la massima trasparenza nell'organizzazione e nelle attività anche attraverso la pubblicazione nel sito internet di una serie di dati ed informazioni. Viene inoltre prevista l'adozione da parte di ogni pubblica amministrazione di un apposito programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 72 disciplina il contenuto del sito web delle P.A.;
- Legge 7 agosto 1990, n. 241 per quel che riguarda l'obbligatorietà del provvedimento amministrativo, il diritto dei privati di partecipare attivamente al procedimento amministrativo e il diritto di accesso agli atti.

In materia di trasparenza l'Azienda Ulss n. 9 di Treviso si è dotata di un "Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018", ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e inserito in una specifica sezione al presente Piano, come raccomandato dalla Determinazione A.N.AC. n. 12 del 28 ottobre 2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione" (di seguito anche Aggiornamento). Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ha lo scopo di definire le modalità, gli strumenti e la tempistica che l'Azienda Ulss n. 9 di Treviso intende adottare per favorire la trasparenza e l'integrità della propria azione amministrativa. Il documento è redatto secondo l'indice uniforme predisposto per tutte le Amministrazioni e previsto nella delibera n. 50/2013 approvata dalla C.I.V.I.T..

L'accezione di trasparenza alla quale si fa riferimento è quella di 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 (ex art. 1, comma 1 del D.Lgs. 33/2013).

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 web dell'Azienda.

L'Organismo Indipendente per la Valutazione dell'Azienda (O.I.V.) ha effettuato, nei termini di legge, la propria verifica sulla pubblicazione attestando la veridicità e l'attendibilità riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito web aziendale dei dati previsti dalle vigenti leggi; ai sensi e per gli effetti dell'articolo 14, comma 4, lettera g, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e delle deliberazioni C.I.V.I.T. n. 50/2013, 77/2013 e 148/2014 rispettivamente per gli anni 2013 e 2014.

## 8. Mappatura delle aree e delle attività a rischio corruzione

La Legge 190/2012 prescrive all'art. 1, comma 5, che *"Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della Funzione Pubblica: a) un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio..."*.

Il concetto di rischio ripreso e adattato nel P.N.A. sulla base della normativa UNI ISO 31000 2010 è inteso come *"l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico, e quindi sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento"*.

Il P.N.A. su indicazione della Legge, identifica alcune aree di rischio obbligatorie rispetto alle quali potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte, che si riferiscono ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;

- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento 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 del 2006;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato D.Lgs. n. 150 del 2009.

Tali procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio obbligatorie:

- o processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- o processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D.Lgs. n. 163 del 2006;
- o processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- o processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

L'Aggiornamento al P.N.A., nell'approfondimento relativo alla sanità, ha riportato alcune aree riconducibili all'alveo delle aree di rischio generali:

- o contratti pubblici;
- o incarichi e nomine;
- o gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- o controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

Queste ultime, insieme a quelle definite in precedenza dal P.N.A. "obbligatorie", saranno denominate d'ora in poi "aree generali" (v. tabella 3.1)

Oltre alle "aree generali", sono state suggerite, a titolo esemplificativo e non esaustivo, altre quattro aree specifiche, peculiari del settore sanitario, potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Tali "aree specifiche" sono:

- o attività libero professionale e liste di attesa;
- o rapporti contrattuali con privati accreditati;
- o farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni;
- o attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero.

Relativamente ad alcuni dei processi aziendali sono state ricondotte più aree di rischio. Con riferimento all'individuazione di tali aree il P.N.A. precisa che *"... la valutazione del rischio è da realizzarsi attraverso la verifica sul campo dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti dall'ente"*.

Le aree aziendali a rischio di corruzione ricorrente sono state quindi identificate sia tenendo conto di quelle sopra elencate che rappresentano il contenuto minimale previsto dalla Legge, sia attraverso un piano di interviste mirato ad individuarne ulteriori, specifiche della realtà organizzativa.

## **8.1 Analisi e valutazione dei processi esposti a rischio corruzione**

La metodologia utilizzata per l'identificazione delle aree a rischio corruzione ricorrente si basa sulla "scomposizione" dell'Azienda in processi denominata anche mappatura che prevede, per ogni processo l'individuazione dei confini, delle fasi e delle responsabilità.

L'elenco dei processi preso a riferimento è quello predisposto dalla Regione Veneto ai fini della gestione del rischio amministrativo contabile finalizzato all'implementazione del sistema di controllo interno nelle aziende sanitarie.

A tale elenco sono stati abbinati i procedimenti amministrativi aziendali, identificati nel rispetto dei requisiti di legge in tema di trasparenza, con lo scopo di verificarne la completezza.

Dal confronto tra i processi e i procedimenti sono stati confermati i quaranta processi aziendali, per i quali è stata verificata la presenza delle aree di rischio obbligatorie e specifiche elencate nel P.N.A. e dal successivo Aggiornamento. La risultante di tale confronto è la conferma dell'elenco di quindici processi prioritari definiti e analizzati nel corso degli anni precedenti, come riportato nella tabelle sottostanti. Nel corso dell'anno 2016, in seguito ad una rivalutazione dei processi, è emerso che i processi di "Prestazioni in ricovero in SSN" e "Prestazioni di specialistica ambulatoriale" necessitano di essere mappati per la parte relativa alla gestione delle liste di attesa (Si veda tabella 3.2).

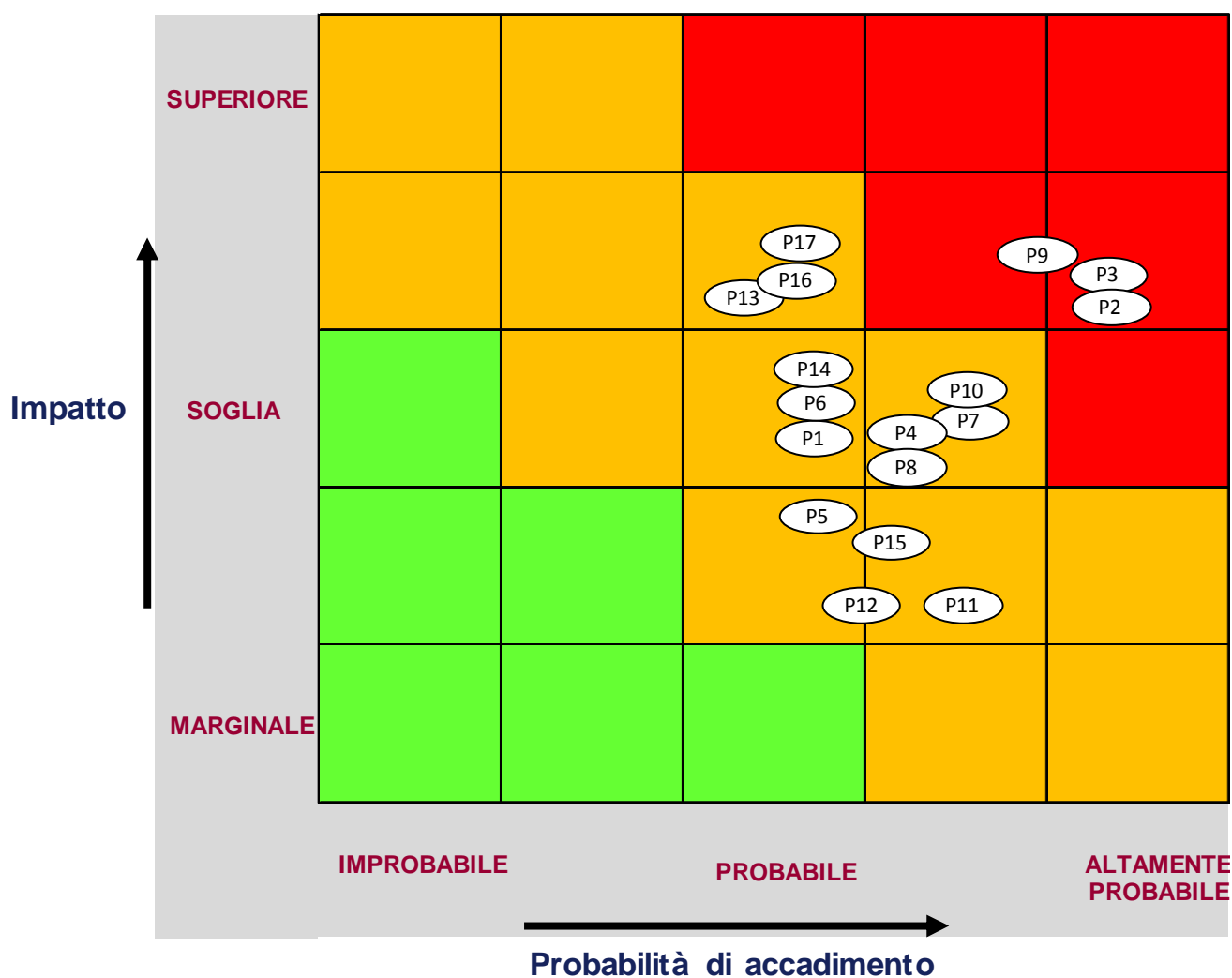
Processi	AREE DI RISCHIO GENERALI							
	Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D. Lgs. 163/2006	Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale	Contratti pubblici	Incarichi e nomine	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
Gestione delle sperimentazioni e ricerche cliniche			x					
Gestione delle ricerche sanitarie finalizzate a progetti di ricerca			x					
Controlli sanitari in applicazione al D.Lgs. 194/2008	x							x
Consulenze /vendita di prestazioni esterne in regime LPI			x				x	
Gestione del contratto di beni e servizi		x			x		x	
Gestione di servizi in outsourcing		x			x		x	
Acquisto di servizi per assistenza ospedaliera (accreditati)			x				x	
Rimborsi diversi (ad associazioni, L.210/92, cure all'estero)	x		x					
Gestione e trattamento giuridico ed economico del personale dipendente				x	x	x		
Gestione e trattamento giuridico ed economico del personale non dipendente			x	x	x	x		
Formazione interna ed esterna del personale		x	x		x	x	x	
Attività di ispezione di igiene e sanità pubblica e veterinaria	x		x				x	x
Rilascio autorizzazioni / pareri preventivi (non correlati alla persona)	x		x				x	x
Attività di vaccinazione, rilascio certificazioni per patenti e certificazioni sanitarie ecc. (relative alla persona)	x							x
Processo di programmazione fabbisogno e gestione delle gare di acquisto di beni e servizi	x	x			x		x	

**Tabella 3.1:** Matrice di correlazione processi e aree di rischio generali

Processi	AREE DI RISCHIO SPECIFICHE			
	Attività libero professionali e liste di attesa	Rapporti contrattuali con privati accreditati	Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni	Attività conseguenti al decesso intraospedaliero
Gestione delle sperimentazioni e ricerche cliniche			x	
Gestione delle ricerche sanitarie finalizzate a progetti di ricerca			x	
Controlli sanitari in applicazione al D.Lgs. 194-2008				
Consulenze / vendita di prestazioni esterne in regime di LPI	x			
Gestione del contratto di beni e servizi (compreso la logistica)				
Gestione di servizi in outsourcing				
Acquisto di servizi per assistenza ospedaliera (accreditati)		x		
Rimborsi diversi (ad associazioni, L.210/92, cure all'estero)				
Gestione e trattamento giuridico ed economico del personale dipendente				
Gestione e trattamento giuridico ed economico del personale non dipendente				
Formazione interna ed esterna del personale				
Attività di ispezione di igiene e sanità pubblica e veterinaria				
Rilascio autorizzazioni / pareri preventivi (non correlati alla persona)				
Attività di vaccinazione, rilascio certificazioni per pazienti e certificazioni sanitarie ecc. (relative alla persona)				
Processo di programmazione fabbisogno e gestione delle gare di acquisto di beni e servizi				
Prestazioni di ricovero in SSN	x			
Prestazioni di specialistica ambulatoriale	x			

**Tabella 3.2:** Matrice di correlazione processi e aree di rischio specifiche

Ai quindici processi prioritari mappati negli anni precedenti sono state applicate le scale di valutazione previste dall'Allegato 5 del P.N.A. in termini di probabilità e di impatto. Lo scopo di tale fase è quello di costruire una matrice che consenta di rappresentare graficamente i processi prioritari che si trovano nell'area rossa ovvero che sono classificati ad alto rischio di corruzione, e quelli che si trovano nell'area arancione ovvero che sono classificati a medio rischio di corruzione. In tali processi è necessario quindi porre in essere delle misure volte alla diminuzione del rischio. Nel corso del 2014 sono stati attuati dei piani di contenimento dei rischi su nove processi ad alto rischio di corruzione rientranti tra i quindici processi prioritari. In seguito all'attuazione dei piani di contenimento dei rischi, sei dei nove processi sono stati rivalutati a medio rischio e tre sono rimasti ad alto rischio. Nel corso del 2015, oltre al monitoraggio dei nove processi sopracitati, sono stati rilevati i restanti sei processi prioritari a medio rischio non analizzati nel 2014. Per l'anno 2016, visti gli aggiornamenti alla normativa, si è deciso di includere alla lista dei processi prioritari analizzati negli anni precedenti anche i processi di "Prestazioni in ricovero in SSN" e "Prestazioni di specialistica ambulatoriale", al fine di analizzare la parte relativa alla gestione delle liste di attesa. Nel grafico seguente sono classificati i processi definiti prioritari.



**Figura 1:** Matrice di classificazione dei processi prioritari aggiornata al mese di gennaio 2016.

Di seguito, si riporta l'elenco dei processi prioritari, con l'indicazione della valutazione del livello del rischio per l'anno 2016.

<b>Elenco Processi prioritari</b>		
<b>N.</b>	<b>Nome del Processo</b>	<b>Livello rischio 2016</b>
P1.	Controlli sanitari in applicazione al D. Lgs. 194-2008	MEDIO
P2.	Gestione del contratto di beni e servizi (compreso la logistica)	ALTO
P3.	Gestione di servizi in outsourcing	ALTO
P4.	Acquisto di servizi per assistenza ospedaliera (accreditati)	MEDIO
P5.	Attività di ispezione, igiene e sanità pubblica e veterinaria e medicina del lavoro	MEDIO
P6.	Formazione interna ed esterna del personale	MEDIO
P7.	Rilascio autorizzazioni / pareri preventivi (non correlati alla persona)	MEDIO
P8.	Attività di vaccinazione, rilascio certificazioni per patenti e certificazioni sanitarie ecc. (relative alla persona)	MEDIO
P9.	Processo di programmazione gestione di acquisto di beni e servizi	ALTO
P10.	Gestione delle ricerche sanitarie finalizzate a progetti di ricerca	MEDIO
P11.	Consulenze / vendita di prestazioni esterne in regime di LPI	MEDIO
P12.	Rimborsi diversi (ad associazioni, legge 210/92, cure all'estero)	MEDIO
P13.	Gestione e trattamento giuridico ed economico del personale dipendente	MEDIO
P14.	Gestione e trattamento giuridico ed economico del personale non dipendente	MEDIO
P15.	Gestione delle sperimentazioni e ricerche cliniche	MEDIO
P16.	Prestazioni di ricovero in SSN	MEDIO
P17.	Prestazioni di specialistica ambulatoriale	MEDIO

**Tabella 4:** Elenco dei processi prioritari aggiornato al mese di gennaio 2016

## **8.2 Identificazione, analisi e valutazione dei rischi specifici di processo**

Per ognuno dei processi prioritari sono stati identificati i rischi specifici di corruzione. Per determinare tali rischi specifici sono state utilizzate diverse tecniche:

- ricerca e analisi di documentazione che illustra schemi di corruzione nei processi della P.A.;
- brainstorming con gruppo di lavoro per determinare schemi di corruzione;
- intervista al personale che opera all'interno del processo.

I rischi identificati sono stati analizzati attraverso le variabili della probabilità, della regolamentazione e dell'impatto seguendo il modello di sviluppo del sistema di controllo interno aziendale, al fine di determinarne il livello del rischio (alto, medio e basso). L'analisi ha consentito di valutare se il rischio è accettabile o tollerabile (livello basso) oppure se il rischio deve essere mitigato con apposite misure.

## **8.3 Il trattamento del rischio e le misure per il contenimento**

Nei processi prioritari, come esplicitato nel paragrafo precedente, sono state svolte delle interviste con i responsabili al fine di individuare sia i rischi specifici, che le relative misure necessarie a contenere il rischio. Tali misure ulteriori rispetto a quelle previste dal P.N.A., si sostanziano nell'attuazione di piani di contenimento concordati con i servizi aziendali coinvolti nel processo e periodicamente verificati.

## **9. Codice di Comportamento**

Nel rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62) e delle Linee Guida dell'A.N.AC. è in vigore il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda

Ulss n. 9 di Treviso, pubblicato nel sito aziendale, come previsto dagli adempimenti di legge, al fine di recepire eventuali suggerimenti da parte degli stakeholder.

L'art.54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 attribuisce al Governo il potere di definire un "*Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*" al fine di assicurare la prevenzione dei fenomeni di corruzione all'interno delle stesse, nonché, più in generale, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

## **10. Rotazione del Personale addetto alle aree a rischio di corruzione**

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 ad alto rischio corruzione. La ratio delle previsioni normative è quella di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa di risposte illegali improntate a collusione.

Al fine di ridurre tale rischio si possono prevedere delle azioni che si possono concretizzare con la rotazione del personale oppure con l'introduzione di specifici piani di contenimento, come ad esempio la verifica e la validazione da parte di un altro soggetto delle procedure che possono comportare il verificarsi di fenomeni svantaggiosi per l'Azienda o illeciti.

## **11. Astensione in caso di conflitto di interesse**

L'art. 6-bis della legge 241 del 1990, introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 rubricato "*Conflitto di interessi*" stabilisce quanto segue: "*Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*".

La norma si integra con quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, integralmente riportato nel Codice di comportamento dell'Azienda U.L.S.S. n. 9, all'art. 11, come segue: "*Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività sanitaria, sociale, amministrativa o tecnica che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile della struttura di appartenenza*".

In relazione a quanto sopra, nel Codice di comportamento dell'Azienda si prevede l'obbligo da parte del dipendente che si trovi in conflitto di interesse, anche potenziale, di informare il dirigente in forma scritta. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente, ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente, questo è tenuto ad informare il responsabile della prevenzione della corruzione che valuterà le iniziative da intraprendere. Ulteriore misura di prevenzione della corruzione è costituita dalla compilazione da parte dei professionisti delle dichiarazioni pubbliche di interessi, il modulo standard è disponibile sul sito istituzionale dell'Agenas.

## **12. Svolgimento di attività ed incarichi extra istituzionali**

Per quanto concerne la regolamentazione nello svolgimento di incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra istituzionali, si rinvia a quanto previsto in materia di "Incompatibilità, Cumulo di Impieghi e Incarichi" nel regolamento aziendale adottato con deliberazione del Direttore Generale del 12 gennaio 2006, n. 32 e pubblicato nel sito web istituzionale nella sezione *Amministrazione Trasparente / Disposizioni Generali / Atti Generali / Regolamenti*.

## **13. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti: Inconferibilità ed Incompatibilità degli Incarichi**

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha il compito di garantire che all'interno dell'Azienda Ulss n. 9 siano rispettate le norme stabilite dal D.Lgs. 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*".

Per "*inconferibilità*" si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal suddetto decreto a:

- coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi;
- coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

Per "*incompatibilità*" si intende l'obbligo per il soggetto, a cui viene conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e:

- l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico;
- lo svolgimento di attività professionali;
- l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

L'art. 15 del D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 stabilisce che "*Il responsabile cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi*".

La C.I.V.I.T. con delibera n. 58/2013 con oggetto "*Parere sull'interpretazione e sull'applicazione della D.Lgs. 8 Aprile 2013, n. 39 nel settore sanitario*", ha stabilito che le norme del D.Lgs. 8 Aprile 2013, n. 39 si applicavano a tutti i direttori di distretto, i direttori di dipartimento e di presidio ospedaliero, ai direttori di unità operativa complessa, di unità operativa semplice non inserite in strutture complesse oppure inserite in strutture complesse, purché siano caratterizzate da significativa autonomia gestionale e amministrativa.

L'A.N.AC., con delibera 22 dicembre 2014 n. 149 "*Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario*", interamente sostitutiva della predetta delibera n. 58 del 2013, ha stabilito che le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le ASL devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore delegante all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190, e dagli artt. 5, 8, 10 e 14 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.

Eventuali anomalie riscontrate saranno comunicate al responsabile della prevenzione della corruzione. Gli atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013 dovranno essere pubblicati tempestivamente sul sito web istituzionale per l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e successivamente verificati dall'O.I.V. secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. 3 dicembre 2014, n. 148.



## **14. Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

Al fine di contenere il rischio che si manifestino situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, l'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, come modificato legge 6 novembre 2012, n. 190 prevede che: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

La problematica che potrebbe verificarsi riguarda la possibilità, per il dipendente, durante il periodo di servizio di preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Alla luce di quanto sopra, le conseguenze previste nel caso di violazione del divieto in argomento consistono nelle seguenti sanzioni sull'atto e sui soggetti:

- i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli;
- i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione dell'ex dipendente per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi percepiti e accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

## **15. Formazione di commissioni, assegnazione degli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale**

Ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165 /2001, introdotto dal comma 46 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i delitti contro la P.A. (previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale), non possono:

- far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tal fine, contestualmente all'accettazione di qualsiasi incarico tra quelli sopra individuati, il dipendente dovrà sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 in cui attestare l'assenza di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

## 16. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

La denuncia dei comportamenti scorretti consente in modo efficace di contrastare il fenomeno della corruzione. Tale denuncia promossa dai membri interni all'organizzazione, che segnalano alle strutture deputate, azioni legali o immorali compiute da altri membri dell'organizzazione, è definita whistleblowing. Un dipendente, denunciando una violazione dell'integrità, manifesta un comportamento eticamente corretto e una impostazione culturale che rappresenta un'efficace deterrente al fenomeno della corruzione.

Gli elementi fondamentali della disciplina in oggetto sono i seguenti:

- il sistema di segnalazione rivolto ai dipendenti;
- le misure di protezione (tutela del dipendente).

L'Azienda per le segnalazioni dei dipendenti ha previsto l'attivazione di uno spazio dedicato nel sito intranet aziendale all'interno del quale è possibile compilare un modello per la segnalazione di condotte illecite, che è visibile dai seguenti soggetti:

- Direttore Generale;
- Direttore Sanitario;
- Direttore Amministrativo;
- Direttore dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale;
- Responsabile della prevenzione della corruzione.

Per quanto concerne le misure di protezione, il comma 1 dell'art. 54-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 dispone espressamente che *"Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 cod. civ., il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico 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 denuncia"*.

In particolare il nuovo art. 54-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta ad esclusione delle ipotesi eccezionali descritte del comma 2 del nuovo articolo 54-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in caso di necessità di rivelare l'identità del denunciante.

Tale previsione è finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di comportamenti potenzialmente corruttivi con lo scopo di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Si ritiene doveroso precisare che la tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. Pertanto la tutela si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Si precisa inoltre che sarà cura dell'amministrazione prendere in considerazione anche segnalazioni anonime ove queste si presentino circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui l'anonimato non può essere opposto per specifiche disposizioni di legge (indagini penali, tributarie, amministrative etc.).

Il segnalante ha diritto alla tutela della propria azione, secondo misure che vengono stabilite caso per caso, in accordo con il superiore gerarchico cui ha fornito la denuncia, oppure con il responsabile della prevenzione della corruzione.

La materia sarà oggetto di uno specifico regolamento interno, che avrà lo scopo di fornire indicazioni operative sulla gestione delle segnalazioni e verrà opportunamente diffuso tra tutto il personale dell'Azienda.

## 17. Formazione del personale

La legge 6 novembre 2012, n. 190 attribuisce particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione; al riguardo l'Azienda Ulss n. 9 di Treviso intende favorire pienamente l'attuazione delle raccomandazioni emanate nel Piano Nazionale Anticorruzione, adottando un programma di formazione che preveda in particolare le seguenti argomentazioni:

- la normativa di riferimento quale la legge 6 novembre 2012, n. 190 oltre alle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione;
- i contenuti e le indicazioni del Piano;
- i reati i rischi e le connesse responsabilità personali in tema di corruzione.

È compito del responsabile della prevenzione della corruzione definire il fabbisogno formativo ed attivare il processo aziendale che consenta di inserire tale attività di formazione nel piano formativo.

Il fabbisogno della formazione deve essere relativo sia a livello generale per tutti i dipendenti che a livello specifico per il responsabile delle prevenzioni e per il personale che opera nei processi ad alto rischio corruzione. La formazione generale dovrà riguardare l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità. La formazione specifica sarà erogata anche nel corso del 2016 e rivolta al personale operante nei processi prioritari.

L'attività formativa sarà orientata, in conformità del P.N.A. al personale operante nelle aree/attività esposte a maggior rischio di corruzione con le seguenti scadenze:

- al momento dell'assunzione/ attribuzione di un nuovo incarico all'interno delle aree ad alto rischio corruzione;
- periodicamente, almeno una volta all'anno, sulla base dell'evoluzione della normativa e delle leggi in tema di corruzione.

## 18. Patti di integrità

L'Azienda Ulss n. 9 ha aderito al Protocollo di Legalità ai fini della prevenzione dei tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture sottoscritto in data 9 gennaio 2012 dalla Regione Veneto con l'Associazione Regionale dei Comuni del Veneto (ANCI Veneto), l'Unione Regionale delle Province del Veneto (U.R.P.V.) e gli Uffici Territoriali del Governo del Veneto.

Il Protocollo di legalità sottoscritto, contempla al suo interno l'adempimento di precisi impegni intesi, tra l'altro, a:

- inserire negli atti di gara e nei capitolati d'appalto clausole e condizioni per incrementare la sicurezza degli appalti e la trasparenza delle relative procedure;
- prevedere l'obbligo per l'appaltatore, ad inizio lavori, di comunicare alla stazione appaltante, per il successivo inoltro alla Prefettura, l'elenco delle imprese coinvolte nel procedimento realizzativo dell'opera pubblica con riferimento ai subappalti, nonché ai subcontratti che rientrano nei settori ritenuti "sensibili" (trasporto di materiali a discarica, trasporto e smaltimento di rifiuti, forniture e trasporto di inerti, calcestruzzo, ferro, ecc., noli a freddo di macchinari, forniture con posa in opera e noli a caldo, contratti di autotrasporto e di guardiania di cantiere, servizi di logistica e altri servizi connessi alla gestione del cantiere);
- introdurre nel contratto l'obbligo per l'appaltatore e i subappaltatori di riferire alla stazione appaltante in merito ad eventuali richieste di denaro od offerte di protezione, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria;
- vietare alle imprese aggiudicatrici di subappaltare o sub affidare ad imprese che hanno partecipato alla medesima gara;
- istituire la figura del referente di cantiere, cui è affidato il compito di tenere costantemente aggiornato un rapporto di cantiere contenente l'elenco nominativo del personale e dei mezzi a qualunque titolo presenti in cantiere;
- abbassare le soglie di legge al di sopra delle quali nei subappalti scattano gli obblighi di

comunicazione alle Prefetture per le verifiche antimafia ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n. 252/1998 (e della corrispondente disposizione del Codice antimafia, quando entrerà in vigore), mentre rimane confermata la soglia di legge, pari a 5 milioni di euro, per le comunicazioni inerenti gli appalti di lavori;

- prevedere la risoluzione automatica dei contratti in caso di accertamento di tentativi di infiltrazione mafiosa risultanti da informative antimafia acquisite successivamente alla stipulazione del contratto, con applicazione di una penale forfettaria del 10 per cento;
- consentire un'efficace applicazione della normativa in materia di tracciabilità dei flussi finanziari, per permettere la ricostruzione dei pagamenti derivanti dal corrispettivo dell'appalto, intercettandone gli utilizzi da parte della criminalità organizzata (art. 3 della legge 13 agosto 2010, n. 136, recante *"Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia"*).

A tal fine, come previsto dallo stesso Protocollo e dall'art. 1 comma 17 della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono state inserite nei documenti di gara (bandi e lettere d'invito) e nei successivi contratti da stipulare con l'aggiudicatario della commessa, apposite clausole pattizie di recepimento di quanto previsto dal Protocollo. Il mancato rispetto del Protocollo costituisce causa di esclusione dalle gare.

## **19. Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali**

La legge 6 novembre 2012, n. 190 prevede, all'art. 1, comma 28, il monitoraggio periodico del rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi, con la conseguente pubblicazione dei risultati sul sito web istituzionale di ciascuna Amministrazione. Questa pubblicazione è prevista anche dall'art. 24, comma 2 D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Il monitoraggio verrà effettuato con cadenza semestrale e sarà disponibile sul sito web aziendale, alla sezione *Amministrazione Trasparente/ Attività e procedimenti/ Monitoraggio tempi procedurali*, suddiviso per Unità Operativa Complessa.

## **20. Coinvolgimento della società civile**

Il contrasto alla corruzione è un inevitabile "gioco di squadra" al quale nessuno può sottrarsi. E' ampiamente dimostrato, infatti, che il diffondersi di fenomeni corruttivi è meno probabile in contesti nei quali più elevati sono: standard morali, senso civico, "spirito di corpo" e senso dello Stato. La legalità è il risultato di un inevitabile percorso culturale in cui siamo tutti coinvolti, nessuno escluso, e che impone azioni concrete sul fronte dei controlli (primo tra tutti quello esercitato dai cittadini), della trasparenza e della condivisione di risultati raggiunti e di fattori di miglioramento su cui lavorare.

E' fondamentale e utile un diretto coinvolgimento della società civile nelle decisioni pubbliche, nel processo di autovalutazione del proprio operato e delle performance raggiunte. E tra le azioni concrete che possono essere messe in campo vi sono:

- una sezione del portale dedicata al tema della trasparenza, denominata "Amministrazione trasparente, accessibile a chiunque e contenente svariate informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Azienda Ulss n. 9 di Treviso e le modalità per la sua realizzazione.
- un canale di comunicazione diretto, l'URP in rete con gli sportelli del territorio, utile a favorire il lavoro di squadra tra rappresentanti dei cittadini, strumento necessario alla raccolta di dati ed informazioni provenienti dall'esperienza diretta dei cittadini, imprescindibili nel processo di contrasto ai fattori corruttivi.

## 21. Azioni e monitoraggio del Piano

Nella consapevolezza che l'attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si consolidano nel tempo si descrivono nel seguito gli obiettivi da conseguire, focalizzando in particolare l'attenzione sugli obiettivi dell'anno 2016.

Azioni	Indicatori	Responsabili	Tempi / Scadenza
Nomina del responsabile della prevenzione della corruzione	Delibera di Nomina	Direttore Generale	29 Agosto 2016
Aggiornamento e adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Azienda Ulss n. 9 di Treviso	Delibera di adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione dell'Azienda Ulss n. 9 di Treviso	Direttore Generale	31 Gennaio 2016
Predisposizione della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione	Pubblicazione nel portale aziendale	Responsabile della prevenzione della corruzione	31 dicembre 2016

**Tabella 5:** Crono programma attività.

E' introdotta la verifica periodica sull'applicazione di regolamenti, protocolli e procedure, effettuata dai dirigenti responsabili di strutture complesse, di strutture semplici dipartimentali e strutture semplici, che assicurano la corretta esecuzione.

Gli stessi individuano i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza e provvedono al monitoraggio periodico dei medesimi, con cadenza almeno trimestrale.

Il prospetto dei procedimenti di propria competenza va reso noto, ogni anno in sede di programmazione, alla direzione aziendale e al responsabile del P.T.P.C. che verifica il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

Vengono monitorati i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali rapporti parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda.

Il monitoraggio del piano avviene attraverso:

- il monitoraggio mensile dei progetti/attività/costi attraverso una riunione collegiale con la Direzione Strategica (al termine del trimestre dovrà essere garantita la coerenza tra monitoraggio del Piano e i SAL dei progetti in esso contenuti);
- il monitoraggio trimestrale degli obiettivi di sintesi riportati nei documenti di programmazione;
- il monitoraggio trimestrale degli obiettivi di budget di U.O.C. (U.O.C. Responsabile e coinvolte).

## ***Legenda delle abbreviazioni***

AGENAS	Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali
ASL	Azienda sanitaria locale
A.N.AC.	Autorità Nazionale Anticorruzione
ANCI Veneto	Associazione Nazionale dei Comuni del italiani
C.I.V.I.T.	Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
D.Lgs.	Decreto Legislativo
D.P.C.M.	Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
D.P.R.	Decreto del Presidente della Repubblica
O.I.V.	Organismi Indipendenti di Valutazione della performance
P.A.	Pubbliche Amministrazioni
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.T.P.C.	Piani Triennale di Prevenzione della Corruzione
R.P.C.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione
SAL	Stato avanzamento dei lavori
U.O.C.	Unità Operativa Complessa
U.R.P.V.	Unione Regionale delle Province del Veneto