

REGIONE DEL VENETO

AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO-SANITARIA N. 6 "VICENZA"

DELIBERAZIONE

n. 38

del 9-2-2015

O G G E T T O

Piano triennale aziendale "Prevenzione della Corruzione". Aggiornamento 2015-2017 (Legge 6 novembre 2012 n. 190)

Proponente: Responsabile Aziendale Anticorruzione e Trasparenza
Anno Proposta: 2015
Numero Proposta: 86

Responsabile Aziendale Anticorruzione e Trasparenza/2015/86

Il Direttore “Responsabile della prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità” riferisce quanto segue:

Con deliberazione del Direttore Generale del 13.11.2013, n.789, è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2013-2015, redatto ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e contenente le misure di attuazione della disciplina anticorruzione.

Il Piano è stato approvato nel mese di novembre 2013, di fatto si è operativamente inteso per il triennio 2014-2016, anche considerando che lo stesso è stato redatto tenendo conto di tutte le indicazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato l’11 settembre 2013. Ugualmente con successiva deliberazione n.233 del 24.03.2014, è stato approvato relativamente al 2014, un primo atto di aggiornamento e programmazione che ha posto in evidenza tutte le azioni e adempimenti da realizzare nell’anno, approvando le scadenze per ciascun adempimento, in linea con il Piano Nazionale Anticorruzione e con gli indirizzi dell’Autorità Nazionale Anticorruzione

Ai sensi dell’art. 1 comma 14 della legge 190/2012 e come previsto dal suddetto documento programmatico, il Responsabile del Piano ha presentato alla direzione strategica, in data 15 dicembre 2014, una relazione sull’attività svolta nel corso del 2014, sulla base degli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Il responsabile ha successivamente pubblicato la rendicontazione su apposita scheda standard, resa nota in data 12 dicembre 2014, dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, con i contenuti e nei tempi stabiliti dalla stessa Autorità.

I documenti suddetti sono stati sottoposti all’attenzione dell’ Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in data 29 gennaio 2015 in occasione della seduta di attestazione annuale.

Per l’aggiornamento del Piano 2015-2017, si procede proponendo la struttura del Piano con i contenuti previsti dalla legge 190/2012, le misure di prevenzione introdotte e il piano delle azioni di miglioramento e il calendario degli adempimenti previsti .

Si ricorda che con il Piano della Prevenzione della Corruzione l’Azienda intende:

- ridurre la possibilità che si manifestino casi di corruzione,
- aumentare la capacità del sistema aziendale di intercettare e prevenire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- favorire il miglioramento del sistema, valorizzando i principi fondamentali di euguaglianza, trasparenza, fiducia nelle istituzioni, di legalità e imparzialità dell’azione pubblica

Per questo motivo le misure preventive richieste dalla Legge 190/2012 sono attivate con un graduale coinvolgimento delle articolazioni aziendali, dalle aree soggette a specifici obblighi di legge alle aree di diffusione dei meccanismi introdotti dalla normativa stessa, per un miglioramento continuo della capacità di rispondere agli obiettivi del Piano. Tutto ciò si configura come produzione di un insieme di azioni finalizzate alla prevenzione che vengono nel tempo affinate, modificate o sostituite in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Il Piano 2015-2017 si declinerà, inoltre, con specifiche azioni nell’ambito del ciclo delle performance, la cui evidenza si riscontra nel Piano delle Performance , in fase di definizione.

Il medesimo Responsabile ha attestato l’avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia.”

I Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Sociali e della funzione territoriale hanno espresso parere favorevole per quanto di rispettiva competenza.

Responsabile Aziendale Anticorruzione e Trasparenza/2015/86

Sulla base di quanto sopra

IL DIRETTORE GENERALE
DELIBERA

1. di prendere atto della relazione fornita dal Responsabile del Piano della Prevenzione della Corruzione nel corso del 2014, recante le principali azioni rese, come citato in premessa e depositato agli atti e della pubblicazione della rendicontazione annuale resa secondo le modalità e i contenuti stabiliti dall'ANAC;
2. di aggiornare il Piano della prevenzione della corruzione, approvando l'allegato "Piano triennale aziendale "Prevenzione della Corruzione – aggiornamento 2015-2017" (Allegato 1), recante la programmazione degli adempimenti e delle azioni di miglioramento previste;
3. di dar mandato al Responsabile della prevenzione della corruzione a dare piena applicazione al programma allegato, avvertendo che dovranno essere coinvolti i responsabili delle diverse articolazioni dell'azienda, in ragione dei livelli di responsabilità rappresentate;
4. di dar seguito alla pubblicazione dell'aggiornamento del Piano nel sito web aziendale nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente";
5. di raccordare i contenuti del Piano della Prevenzione della corruzione con il Piano delle Performance.

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo
(App.to Dr. Roberto Toniolo)

Il Direttore Sanitario
(App.to Dr. Francesco Buonocore)

Il Direttore dei Servizi Sociali
e della Funzione Territoriale
(App.to Dr. Paolo Fortuna)

IL DIRETTORE GENERALE
(F.to digitalmente Ing. Ermanno Angonese)

Il presente atto è eseguibile dalla data di adozione.

Il presente atto è **proposto per la pubblicazione** all'Albo on-line dell'Azienda con le seguenti modalità:

Oggetto e contenuto

Copia del presente atto viene inviato in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 14.9.1994, n. 56).

IL RESPONSABILE PER LA GESTIONE ATTI
DEL SERVIZIO AFFARI LEGALI E
AMMINISTRATIVI GENERALI

Vicenza, _____

Copia conforme all'originale, composta di n. _____ fogli (incluso il presente), rilasciata per uso amministrativo.

IL RESPONSABILE PER LA GESTIONE ATTI
DEL SERVIZIO AFFARI LEGALI E
AMMINISTRATIVI GENERALI

Vicenza, _____



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolffi n. 37 – 36100 VICENZA

REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. iPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail protocollo@ulssvicenza.it

PEC protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto.it

www.ulssvicenza.it

Allegato 1

**PIANO TRIENNALE AZIENDALE
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
AGGIORNAMENTO 2015-2017**

(Legge 06.11.2012, n.190)

Indice

Parte prima

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione
Struttura e contenuti ai sensi della Legge 190/92
del Piano Nazionale Anticorruzionepag 3

Parte seconda

Le misure di contrasto introdotte, azioni di controllo e miglioramentopag.12

Parte terza

Calendario per il triennio 2015-2017
adempimenti delle azioni di controllo e miglioramentopag 21

PARTE PRIMA

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione – Struttura e contenuti ai sensi della Legge 190/92 e del Piano Nazionale Anticorruzione

Premessa

La Legge 190 del 6 novembre 2012 “*Disposizioni urgenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione*” introduce strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo, individuando i soggetti pubblici chiamati ad adottare misure di controllo finalizzate a monitorare e prevedere i fenomeni di corruzione.

L'ULSS n. 6 “Vicenza” riconosce e fa proprie le finalità di prevenzione della corruzione ritenendole parte essenziale per il perseguimento della mission aziendale e delle funzioni istituzionali.

Definizione di corruzione

L'estensione del concetto di corruzione, come definito dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella Circolare 1/2013 e ripreso nel Piano Nazionale Anticorruzione, favorisce una lettura appropriata dell'azione preventiva in capo all'ULSS.

Il concetto di corruzione è un concetto ampio... *”comprendivo 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 sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo 1, 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”,* ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo

Le misure di prevenzione hanno quindi l'obiettivo strategico di:

- ridurre la possibilità che si manifestino casi di corruzione,
- aumentare la capacità del sistema aziendale di intercettare e prevenire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- favorire il miglioramento del sistema, valorizzando i principi fondamentali di euguaglianza, trasparenza, fiducia nelle istituzioni, di legalità e imparzialità dell'azione pubblica.

La diffusione di una cultura dell'etica sta alla base di ogni azioni o meccanismo di difesa e controllo. E' per questo che l'aspetto formativo dei dipendenti assume carattere sostanziale. Ogni misura per quanto perfettamente costruita, monitorata, controllata e se vogliamo sanzionata può fallire se il senso etico non viene continuamente alimentato.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) è lo strumento attraverso il quale l'ULSS è impegnata a sistematizzare un processo finalizzato al raggiungimento di detti obiettivi. Attraverso l'analisi dell'organizzazione e delle sue regole individua il rischio di esposizione al fenomeno corruttivo e attiva azioni capaci di ridurlo.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2015 dell'Azienda ULSS n.6 “Vicenza” recepisce dinamicamente ogni sviluppo dei contenuti della Legge 190/2012, in connessione con i lavori posti in capo al Comitato Interministeriale e all'attuazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

Il P.T.P.C. non si configura come un'attività compiuta, con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono nel tempo affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Esso rappresenta complessivamente la strategia di prevenzione della corruzione dell'Azienda, offre un quadro di riferimento e apre campi applicativi sulle misure di intervento che lo stesso Piano Nazionale intende accompagnare.

Il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione risponde alle esigenze indicate all' art.1 comma 9 della legge 190/2012, e:

- individua specifici obblighi di trasparenza, armonizzando l'impegno con quanto disposto dal 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"
- trova connessione nell'applicazione di quanto disposto dal D.P.R 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- disciplina in materia di svolgimento di incarichi secondo quanto previsto dalla normativa e declinato dal Piano Anticorruzione Nazionale
- individua gli ambiti di attività a più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, fornendo il diverso livello di esposizione e indicando gli interventi volti a prevenire il medesimo rischio
- prevede per le stesse attività obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano
- prevede meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire i rischi di corruzione
- indica le procedure per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo eventuale rotazione dei dirigenti o funzionari introducendo misure per evitare sovrapposizione di funzioni o cumuli di incarichi in capo ai dirigenti pubblici anche esterni
- attiva il monitoraggio per il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti
- attiva il monitoraggio sui rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti e che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda
- costituisce atto di programmazione dell'Azienda ed è soggetto a pubblicazione e pubblicizzazione attraverso forme di consultazione e specifici incontri con i portatori di interesse.

[Il Piano triennale della prevenzione della corruzione richiama e comprende alcuni contenuti fondamentali così articolati:](#)

- Art. 1 Contesto Normativo
- Art. 2 Responsabile della prevenzione
- Art. 3 Referenti della prevenzione
- Art. 4 Individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione
- Art. 5 Soggetti coinvolti e compiti
- Art. 6 Meccanismi di formazione dei dipendenti
- Art. 7 Misure e strumenti per prevenire il rischio di corruzione
- Art. 8 Obblighi di trasparenza
- Art. 9 Responsabilità e sanzioni
- Art. 10 Disposizioni finali

[Art. 1 Contesto Normativo](#)

Il contesto nel quale le strategie e le iniziative sull'anticorruzione vengono adottate è quello tracciato dalle norme nazionali e internazionali in materia, a partire dalla Convenzione dell'ONU contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale del 31.10.2003 con risoluzione 58/4, firmata dallo Stato Italiano il 9.12.2003 e ratificata il 3.08.2009 con legge in pari data n. 116, che impegna lo Stato ad elaborare ed applicare politiche efficaci di prevenzione e contrasto della corruzione.

Il Consiglio d'Europa e l'Unione Europea riservano una rilevante attenzione alla materia con l'adozione di successive linee guida e convenzioni.

Con la legge 190/2012 lo Stato Italiano investe direttamente gli enti della Pubblica Amministrazione, tra i quali sono contemplate anche le Unità Socio Sanitarie, nella gestione della funzione, agita attraverso le azioni previste nel Piano Triennale di prevenzione della Corruzione.

La Circolare 1 del 25.01.2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e le Linee di indirizzo 13 marzo 2013 del "Comitato Interministeriale e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", l'intesa definita in sede di Conferenza Unificata del 24 luglio 2013, come previsto dall'art. 1 comma 60 della legge 190/2012 e il Piano nazionale Anticorruzione approvato l'11 settembre 2013 costituiscono fonte di indirizzi applicativi.

Il presente P.T.P.C., elaborato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e partecipato dai dirigenti delle strutture aziendali, oltre che dagli attori interni ed esterni, è lo strumento di programmazione aziendale che fornisce gli elementi per l'attuazione della Legge 190/12.

Art. 2 Responsabile della prevenzione

L'art. 1, comma 7, della legge 190/2012 stabilisce che "l'organo di indirizzo politico individua di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione. Negli enti locali, il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel segretario, salva diversa e motivata determinazione". Il nominativo viene comunicato alla C.I.V.I.T.

E' compito del responsabile:

- Elaborare la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e presentarla al Direttore Generale entro il 15 dicembre di ogni anno, curandone la trasmissione al Dipartimento della funzione Pubblica e la pubblicazione nel sito web aziendale
- Presentare entro il 15 dicembre di ogni anno, per quanto di competenza, la relazione/rendiconto di attuazione del Piano dell'anno di riferimento al Direttore Generale, disponendo la pubblicazione sul sito web aziendale. La relazione si basa sui rendiconti presentati dai dirigenti e sui risultati realizzati in esecuzione del P.T.P.C.
- Proporre entro il 31 gennaio 2014 un documento recante la mappatura dei processi, analisi dei rischi, il piano di azione per il trattamento del rischio, tenendo conto delle aree a rischio definite dalla Legge 190/2012 e da eventuali altre aree individuate sulla base della specificità aziendale (art. 2 del P.T.P.C.)
- Verificare l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione
- Sottoporre, entro il 15 dicembre di ogni anno, la relazione/rendiconto di attuazione del Piano dell'anno di riferimento all'organismo indipendente di valutazione (OIV) per le attività di valutazione dei dirigenti
- Definire, d'intesa con i responsabili competenti e il dirigente del Servizio Risorse umane e Relazioni Sindacali, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
- Verificare, d'intesa con i dirigenti competenti e il dirigente del Servizio Risorse umane e Relazioni Sindacali la effettiva rotazione degli incarichi dei dipendenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo misure e criteri introdotti dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Il compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto dal responsabile della prevenzione richiede adeguate risorse umane e strumentali. Viene assicurata l'assegnazione di persone di elevata professionalità, che dovrà essere destinatarie di specifica formazione, come previsto nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 21 gennaio 2013

Art. 3 Referenti della prevenzione

Tenendo conto dell'articolazione aziendale vengono individuati i referenti per la corruzione che operano nelle strutture dell'azienda. Essi verificano la corretta applicazione del piano di prevenzione e agiscono su richiesta del responsabile del Piano, il quale rimane comunque il riferimento dell'intera politica di prevenzione nell'ambito dell'Azienda e per le responsabilità. Il documento recante la mappatura dei processi, analisi dei rischi, il piano di azione per il trattamento del rischio di cui al successivo art.4, da definirsi entro il mese di gennaio 2014, conterrà l'elenco nominativo dei referenti.

Sulla base dell'articolazione delle strutture dell'azienda sono coinvolti:

- I Responsabili delle strutture amministrative aziendali
- Il Direttore Medico
- Il Direttore del Distretto
- Il Direttore del Dipartimento di Prevenzione
- Il Direttore del Dipartimento di Salute Mentale
- Il Direttore del Dipartimento per le Dipendenze

o loro delegato

Art. 4 Individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione

Nell'ambito di attuazione della legge 190/12, la gestione del rischio rappresenta la finalità principale cui tendono tutte le azioni. Le diverse funzioni attribuite all'ULSS hanno carattere preventivo e comprendono un insieme di attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione nel campo del rischio di corruzione.

Per poter individuare le aree a rischio di fenomeni corruttivi si definisce il concetto di *rischio corruttivo* come la pericolosità di un evento calcolata con riferimento alla probabilità che questo si verifichi, correlata alla gravità delle relative conseguenze.

Ciò richiede all'Azienda di individuare tre fasi di lavoro:

- la mappatura dei processi attuati dall'ULSS
- la valutazione del rischio per ciascun processo
- il trattamento del rischio

La mappatura dei processi viene effettuata nelle aree di rischio individuate dall'art.1, comma 16 della legge 190/2012 e raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2011 n.165.

Ai sensi della legge 190/12 vanno considerati principalmente i seguenti processi:

- autorizzazioni o concessioni
- 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 ai lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n.163. (In questo contesto è fatto obbligo esplicito assicurare che le stazioni appaltanti prevedano negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara (art. 1 comma 17 Legge 190/2012).
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- concorsi e prove selettive per assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del decreto legislativo 150 del 2009.

L'individuazione delle strutture aziendali interessate avviene con riferimento all'Atto Aziendale e alle procedure generali o specifiche di processo adottate ed ad esse afferenti.

Il censimento dei procedimenti interessati alla valutazione e trattamento del rischio è soggetto a revisione continua, secondo specifica verifica, considerata la natura della materia, le esigenze organizzative, il verificarsi di eventi significativi, l'evoluzione normativa di settore. Le variazioni in questione vengono gestite anche in armonia con gli interventi di revisione dell'Atto Aziendale.

Il primo documento recante la mappatura dei processi, analisi dei rischi, il piano di azione per il trattamento del rischio viene definito entro il mese di gennaio 2014, tenendo conto delle aree a rischio definite dalla Legge 190/2012 sopraelencate e da eventuali altre aree individuate sulla base della specificità aziendale, in particolare:

- programmi di investimenti e valutazioni delle tecnologie sanitarie
- attività amministrative e tecnico-amministrative connesse all'erogazione dei LEA "assistenza collettiva in ambienti di vita e di lavoro", anche erogate in regime di libera professione
- attività organizzativa connessa all'erogazione dei LEA quali prenotazioni, gestione liste d'attesa, esenzione e riscossione ticket, refertazione, scelta dei materiali sanitari, attività libero professionale
- rapporti con le strutture sanitarie e socio sanitarie accreditate

Ciascuna delle misure introdotte, alcune già esistenti per norma altre integrative, dovranno prevedere anche le modalità per l'esecuzione degli obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Il medesimo verrà aggiornato secondo quanto sopraddetto e in ragione delle disposizioni emanate dal Piano Nazionale Anticorruzione, dove vengono stabilite le aree di rischi comuni e generali per assicurare un contenuto minimo dei PP.TT.PP.CC.

Gli strumenti già previsti o già in uso presso l'azienda per finalità della prevenzione della illegalità, come le ispezioni, tutti i controlli di varia natura in essere, l'esercizio della vigilanza, verranno censiti e valorizzati, coordinati e sistematizzati rispetto alle misure e le indicazioni introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione e recepite dal P.T.P.C.

Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previste dal Piano vanno inseriti nel ciclo delle performances.

Art. 5 Soggetti coinvolti e compiti

Sono soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione oltre all'autorità di indirizzo politico e del responsabile incaricato:

- I referenti della prevenzione di cui al precedente art. 3
- Tutti i dirigenti dell'azienda per area specifica di competenza
- Gli organismi di controllo interno all'azienda
- Tutti i dipendenti dell'azienda
- I collaboratori a qualsiasi titolo presenti nell'azienda

In particolare, i dirigenti e tutto il personale dell'Azienda addetto alle aree a più elevato rischio, sono coinvolti nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio, di cui al precedente art. 4

I Dipendenti destinati ad operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione:

- attestano di essere a conoscenza del presente Piano di prevenzione della corruzione approvato dal Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria ULSS n. 6 e provvedono all'esecuzione.

I medesimi, se responsabili di procedimenti o titolari di uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali ovvero se responsabili dell'adozione del provvedimento finale:

- devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, in caso di conflitto d'interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

I Dirigenti responsabili di strutture complesse, di strutture semplici dipartimentali e strutture semplici:

- monitorano il rispetto dei tempi procedurali. Relazionano tempestivamente (e comunque entro tre giorni dalla conoscenza del fatto) al Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali (fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del Piano di prevenzione della corruzione) ed indicano i motivi del ritardo.
- entro il 30 novembre di ogni anno propongono al Responsabile della prevenzione della corruzione i nomi dei dipendenti da inserire nel programma di formazione

- hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara le clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità (art. 1, comma 17, legge n. 190/2012). I medesimi debbono attestare al Responsabile della prevenzione della corruzione, nella relazione di cui al comma successivo, il rispetto dinamico del presente obbligo.
- presentano al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 30 novembre di ogni anno, una relazione dettagliata:
 - sulle attività poste in essere in merito all'attuazione effettiva delle regole di legalità ed integrità del presente Piano
 - su qualsiasi anomalia accertata, costituente la mancata attuazione del presente Piano, specificando le azioni eventualmente adottate per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione azioni di correzione
- monitorano con cadenza annuale, anche con controlli sorteggiati a campione tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione disciplinate nel presente Piano (almeno il 10%), i rapporti aventi maggior valore economico tra l'Azienda 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 relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda.
- presentano al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 30 novembre di ogni anno, il piano di forniture di beni, servizi, lavori da appaltare nei successivi dodici mesi, avendo cura di attivare le procedure di selezione, secondo le modalità indicate dal D. Lgs. n. 163/2006, con congruo anticipo rispetto la scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di beni, servizi, lavori.

Art. 6 Meccanismi di formazione dei dipendenti

In linea con la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, la Legge 190/2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione. Al riguardo l'Azienda ULSS 6 Vicenza intende favorire pienamente l'attuazione delle raccomandazioni emanate nel P.N.A., secondo un approccio che sia al contempo normativo e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico.

L'ULSS emana il Piano Annuale di Formazione aziendale per tutti i dipendenti. In questo contesto sarà individuata a decorrere dal 2014 la formazione per le attività a rischio di corruzione.

Il Piano annuale della Formazione conterrà una specifica sezione per la prevenzione della corruzione indicando:

- a) le materie oggetto di formazione (tra le quali rientra l'attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", approvato con D.P.R 16 aprile 2013 n. 62)
- b) i dipendenti che svolgono attività nelle aree ad elevato rischio di corruzione
- c) il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione
- d) le metodologie formative
- e) l'individuazione dei docenti: i docenti dovranno aver svolto attività in pubbliche amministrazioni nelle materie/attività a rischio di corruzione, ovvero, essere degli esperti di dette materie/attività
- f) monitoraggio dell'attività di formazione svolta e dei risultati.

Attraverso l'Ufficio Formazione Aziendale, afferente al Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali, il Responsabile della prevenzione della corruzione, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi dell'art. 1 comma 10 della Legge 190/2012, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, osservando gli indirizzi e le raccomandazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Bilancio Economico Preventivo dovrà prevedere apposite risorse per garantire la formazione anche in questo specifico settore

[Art. 7 Misure e strumenti per prevenire il rischio di corruzione](#)

Le misure e gli strumenti ritenuti strategici per prevenire il rischio di corruzione si individuano come segue:

[Pubblicazione](#)

La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito istituzionale dell'Azienda Sanitaria ULSS n. 6 costituisce il mezzo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione. Il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui a decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, rientra a pieno titolo nell'ambito del sistema delle misure di prevenzione alla corruzione e soddisfa l'obbligo di pubblicità e trasparenza.

[Conoscenza](#)

I dipendenti sono tenuti a conoscere il Piano Triennale della prevenzione della corruzione. Il documento viene reso noto mediante trasmissione interna per posta elettronica e altri strumenti di pubblicizzazione. Al momento dell'assunzione il nuovo dipendente ne prende atto, unitamente al codice di comportamento

[Codice di Comportamento](#)

La definizione dei doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare è contenuta nel codice di comportamento aziendale.

E' data ampia diffusione del documento a tutti i dipendenti e introdotte misure affinché ne venga garantito il rispetto e alimentata la conoscenza dei principi che sottendono la norma.

Vengono introdotte le misure necessarie all'effettiva attivazione delle responsabilità disciplinari dei dipendenti in caso violazione dei doveri di comportamento

E' istituito l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) per l'esercizio delle funzioni previste dall'art. 15 comma 3 del codice generale emanato con DPR n.62/2013.

Il responsabile del Piano verifica ogni anno il livello di attuazione del codice rilevando il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate, in quali aree dell'amministrazione si concentra il più alto tasso di violazione.

[Comunicazione](#)

L'azienda, attraverso i competenti servizi, comunica al cittadino che chiede prestazioni, rilascio di provvedimenti autorizzativi, abilitativi, concessori o qualsiasi altro atto esigibile, il termine entro il quale sarà concluso il procedimento e informa, su richiesta ed in itinere, sullo stato del medesimo.

[Strumenti di controllo e Regole di legalità](#)

Sono individuate i seguenti strumenti di controllo e regole di legalità o integrità, emanate dall'Azienda Sanitaria ULSS n. 6:

- a) carta dei Servizi
- b) regolamento per il conferimento degli incarichi
- c) regolamento sulla libera professione
- d) regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- e) trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e maggior presenza
- f) regolamento codice degli appalti
- g) regolamento di acquisizione in economia di lavori, forniture e servizi
- h) regolamento sui controlli interni
- i) ogni altro regolamento introdotto in applicazione alla normativa vigente

Informazione

Sono previsti obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione, chiamato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del Piano Triennale. I flussi informativi vengono definiti in sede di redazione del documento, recante la mappatura dei processi, analisi dei rischi, il piano di azione per il trattamento del rischio come indicato al precedente art. 4

Monitoraggio

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.

Rotazione del personale

Il Responsabile del P.T.P.C. d'intesa con il Responsabile del Servizio per le risorse Umane e relazioni Sindacali propongono alla Direzione Generale, l'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree di rischio, mantenendo continuità e coerenza degli indirizzi e delle necessarie competenze delle strutture. La misura sarà adottata previa valutazione dell' organico dell'Azienda e della reale possibilità di ricorrervi senza incidere negativamente sul corso dei processi, oltre che previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Segnalazione

Viene prevista l'applicazione della normativa riguardante la segnalazione da parte di dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, ai sensi del comma 51 della Legge 190/2012, con le necessarie forme di tutela, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione.

Art. 8 Obblighi di trasparenza

Ai sensi dell'art. 10 del 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", l'ULSS adotta il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, le cui misure saranno connesse con le misure e gli interventi del presente Piano, costituendone parte integrante.

L'obbligo di trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata di norma mediante la pubblicazione nel sito web dell'Azienda. Le informazioni concernenti le attività a più elevato rischio di corruzione riguardano:

- autorizzazioni o concessioni
- 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 ai lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n.163. (In questo contesto è fatto obbligo esplicito assicurare che le stazioni appaltanti prevedano negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara (art. 1 comma 17 Legge 190/2012).
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

- concorsi e prove selettive per assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del decreto legislativo 150 del 2009,

vale a dire quelle soggette a mappatura dei processi, analisi dei rischi e azioni per il trattamento del rischio, evidenziati al precedente art.4

L'applicazione della Legge 190/2012 e del decreto legislativo 33/2013 risponderà agli obblighi di trasparenza, integrando la pubblicazione di quanto già presente nel sito aziendale:

- a) di tutte le deliberazioni e determinazioni adottate dall'Azienda
 - b) dei dati richiesti dall'art. 18 della Legge 07/08/2012, n. 134 e dall'art. 1, comma 32, della Legge 06/11/2012, n. 190
 - c) del regolamento di attuazione della Legge 07/08/1990, n. 241.
L'Azienda dovrà rendere accessibile in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica di cui all'art. 65, comma 1, del Codice di cui al D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase
 - d) dei dati concernenti l'organizzazione dell'Azienda
 - e) dei dati concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico
 - f) dei dati concernenti incarichi dirigenziali, di collaborazione o consulenza
 - g) della dotazione organica e il costo del personale, con i relativi tassi di assenza
 - h) degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti
 - i) dei dati relativi alla valutazione delle performance e della distribuzione dei premi
 - l) di bandi di concorso e bandi di gara
 - m) dei bilanci e conti consuntivi
 - n) dei costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini; dette informazioni sui costi sono indicate sulla base dello schema tipo redatto dall'Autorità di Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, forniture e servizi (art. 1, comma 15, legge n. 190/2012).
- Ogni altra informazione richiesta ai sensi della normativa in argomento

Le informazioni pubblicate ai sensi del presente articolo sono trasmesse in via telematica alla C.I.V.I.T. , come previsto al punto 27, art. 1 della legge 190/2012.

Art. 9 Responsabilità e sanzioni

Il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde nelle ipotesi previste ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14, della Legge 06/11/2012, n. 190.

Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti e dei dirigenti la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano della prevenzione della corruzione.

La mancata o incompleta pubblicazione da parte dei responsabili dei servizi delle pubblicazioni previste dall'art. 1, commi 15, 16, 29 e 30, della Legge n. 190/2012, comporta responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165.

La violazione dei doveri relativi all'attuazione del presente Piano, è fonte di responsabilità disciplinare, nonché di responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di obblighi, leggi o regolamenti.

Art. 10 Disposizioni finali

Per quanto non espressamente contenuto nel presente Piano trovano applicazione le norme dettate dalla Legge 190/2012.

Il presente Piano verrà adeguato in ordine alle indicazioni fornite dall'ANAC

PARTE SECONDA

Le misure di contrasto introdotte, azioni di controllo e miglioramento 2015-2016-2017

Premessa

Con deliberazione del Direttore Generale del 13.11.2013, n.789, è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2013-2015, redatto ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e contenente le misure di attuazione della disciplina anticorruzione.

Poiché il Piano è stato approvato nel mese di novembre 2013, di fatto si è operativamente inteso per il triennio 2014-2016, anche considerando che lo stesso è stato redatto tenendo conto di tutte le indicazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato l'11 settembre 2013. Ugualmente con successiva deliberazione n.233 del 24.03.2014, è stato approvato relativamente al 2014, un primo atto di aggiornamento e programmazione che ha posto in evidenza tutte le azioni e adempimenti da realizzare nell'anno, approvando le scadenze per ciascun adempimento, in linea con il Piano Nazionale Anticorruzione e con gli indirizzi dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge 190/2012 e come previsto dal suddetto documento programmatico, il Responsabile del Piano ha presentato alla direzione strategica, in data 15 dicembre 2014, una relazione sull'attività svolta nel corso del 2014 e successivamente ha pubblicato la relazione su apposita scheda standard, resa nota in data 12 dicembre 2014, dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con i contenuti e nei tempi stabiliti dalla stessa Autorità.

Per l'aggiornamento 2015-2017, si procede come previsto dalla legge 190/2012, evidenziando le misure introdotte nel corso del periodo di vigenza trascorso e indicando il piano delle azioni controllo e miglioramento da implementare, oltre che i tempi di attuazione.

Con il Piano della Prevenzione della Corruzione l'Azienda intende:

- ridurre la possibilità che si manifestino casi di corruzione,
- aumentare la capacità del sistema aziendale di intercettare e prevenire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- favorire il miglioramento del sistema, valorizzando i principi fondamentali di euguaglianza, trasparenza, fiducia nelle istituzioni, di legalità e imparzialità dell'azione pubblica

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2015 dell'Azienda ULSS n.6 "Vicenza" recepisce dinamicamente ogni sviluppo dei contenuti della Legge 190/2012, in connessione con i lavori posti in capo all'ANAC.

Il P.T.P.C. non si configura come un'attività compiuta, con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono nel tempo affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Esso rappresenta complessivamente la strategia di prevenzione della corruzione dell'Azienda, offre un quadro di riferimento e apre campi applicativi sulle misure di intervento che il Piano Nazionale e le fasi attuative e di sviluppo poste dall'ANAC intendono accompagnare.

Prevenzione della corruzione

Responsabile del Piano di Prevenzione della Corruzione

E' confermato il Responsabile del Piano
Dott.ssa Mariuccia Lorenzi
Direttore UOC Direzione Amministrativa del Territorio

Referenti della prevenzione

Con delibera del 3 marzo 2014, n.174, il Direttore Generale ha nominato il seguente gruppo di persone

Direzione Medica Ospedaliera	Dr.ssa Doriana Maddalena
Coordinamento Distretti	Dr.ssa Maria Margherita Morselli
Area Tecnica e Approvvigionamenti	Dr.ssa Giulia Fornasaro
Area Economico Finanziaria e Controllo di Gestione	Dr.ssa Fiorella Marin
Area Giuridico Amministrativa SALEG SAO	Dr. ssa Chiara Sandini
Area Giuridico Amministrativa Risorse Umane	Dr.ssa Elisa Maiolo
Dipartimento di Prevenzione	Dr.ssa Barbara Garbin
Dipartimento Dipendenze	Dr. Vincenzo Balestra
Dipartimento Salute Mentale	Dr. Andrea Danieli – Dr.ssa Romana Nardelli
Ufficio Relazioni con il Pubblico	Dr.ssa Sonia Carollo

Esse rappresentano le diverse articolazioni dell'Azienda, garantiscono insieme al Responsabile del Piano e della Trasparenza lo sviluppo del Piano Triennale e il rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto Legislativo 33/2012, collaborano ad assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nella sezione Amministrazione trasparente del sito aziendale. Si prevede il mantenimento del gruppo, rafforzando lo sviluppo di una maggiore integrazione tra i referenti e i responsabili delle diverse aree di attività.

I Dirigenti

I dirigenti delle UU.OO. dell'articolazione Aziendale – come da Atto Aziendale Pubblicato nel sito internet - partecipano allo sviluppo e vigilanza del PTCP e presentano al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 30 novembre di ogni anno, una relazione:

- sulle attività poste in essere in merito all'attuazione effettiva delle regole di legalità ed integrità del presente Piano
- su qualsiasi anomalia accertata, costituente la mancata attuazione del presente Piano, specificando le azioni eventualmente adottate per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione azioni di correzione

Si prevede il miglioramento dei livelli di partecipazione

Adempimenti previsti per il triennio e scadenze

- Esposizione all'organismo indipendente di valutazione (OIV) del rendiconto relativo all'attuazione del Piano riferito all'anno precedente entro il 31 gennaio di ogni anno.
- Pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" dell'aggiornamento annuale del Piano riferito all'anno 2015 entro il 31 gennaio di ogni anno.
- Verifica semestrale del Piano e invio relazione al Direttore Generale entro il 31 luglio di ogni anno.
- Monitoraggio delle misure di consultazione effettuate per la verifica e implementazione del Piano entro il 31 luglio di ogni anno.
- Relazione rendiconto di attuazione del Piano riferita all'anno e trasmissione al Direttore Generale, entro il 15 dicembre di ogni anno.
- Pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" della relazione rendiconto annuale sull'attuazione del Piano, come disposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, entro il 31 di ogni anno.

Le misure di contrasto introdotte, azioni di controllo e miglioramento

Formazione in tema di corruzione

Il Piano annuale Aziendale della Formazione contiene una specifica sezione per la prevenzione della corruzione. Il responsabile della Prevenzione della Corruzione, unitamente ai Dirigenti individua:

- g) le materie oggetto di formazione
- h) i dipendenti che svolgono attività nelle aree ad elevato rischio di corruzione
- i) il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione
- j) le metodologie formative
- k) l'individuazione dei docenti: i docenti dovranno aver svolto attività in pubbliche amministrazioni nelle materie/attività a rischio di corruzione, ovvero, essere degli esperti di dette materie/attività
- l) monitoraggio dell'attività di formazione svolta e dei risultati.

Sono stati attivati eventi formativi, rivolti a direttori, coordinatori sanitari e responsabili di posizione organizzativa per un numero di 165 partecipanti, con i seguenti obiettivi:

- conoscere la normativa in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza
- sviluppare una sensibilità verso la lettura dei procedimenti amministrativi evidenziando eventuali fattori di rischio di corruzione

Il percorso è stato organizzato direttamente dal Servizio Formazione Aziendale, in collaborazione con il responsabile del PTPC.

Dal corso è emersa la necessità di continuare sul percorso dedicato ai comportamenti a rischio e all'individuazione dei procedimenti che vengono maggiormente percepiti a rischio.

Azione 1

- Nel Piano della Formazione 2015-2017 viene inserito apposito modulo formativo per "Sviluppare le capacità del dipendente a cogliere i comportamenti a rischio di corruzione", favorendo l'introduzione di nuove misure di contenimento.

Mappatura dei processi a rischio di corruzione

E' stata realizzata la prima mappatura dei processi e provvedimenti a rischio di corruzione tenendo presente il concetto di **rischio corruttivo** come la pericolosità di un evento calcolata con riferimento alla probabilità che questo si verifichi, correlata alla gravità delle relative conseguenze.

Il percorso ha richiesto:

- la mappatura dei processi attuati dall'ULSS
- la valutazione del rischio per ciascun processo
- il trattamento del rischio

La mappatura dei processi-provvedimenti è stata effettuata nelle aree di rischio individuate dall'art.1, comma 16 della legge 190/2012 e raccogliendo le proposte dei dirigenti. (documento pubblicato)

Per l'attività di identificazione, di analisi e di ponderazione dei rischi è stato costituito un gruppo di lavoro, formato da alcuni componenti del gruppo dei referenti del Piano, rappresentativo delle diverse aree amministrative e tecniche in cui è articolata l'Azienda. Sono stati coinvolti i dirigenti di riferimento.

Nella prima fase di lavoro è stata effettuata una mappatura dei processi-provvedimenti attuati dall'azienda e rientranti nelle seguenti aree amministrative:

- Area Giuridico Amministrativa
- Area Economico Finanziaria, Sistemi Informativi e di controllo
- Area Tecnica e Approvvigionamenti

Inoltre sono stati interessati

- Il Distretto - Unità Operativa Amministrativa Sovradistrettuale/DAT
- Il Dipartimento di Salute Mentale
- Il Dipartimento di Prevenzione

In questa prima mappatura sono state principalmente considerate le aree di rischio evidenziate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione, contemplando quindi sia processi che provvedimenti con natura complessa e semplice.

Azione 2.

Il censimento dei procedimenti interessati alla valutazione e trattamento del rischio è soggetto a revisione continua, secondo specifica verifica, considerata la natura della materia, le esigenze organizzative, il verificarsi di eventi significativi, l'evoluzione normativa di settore. Le variazioni in questione vengono gestite anche in armonia con gli interventi di revisione dell'Atto Aziendale.

- Il Gruppo di lavoro con il responsabile del Piano monitora i processi censiti e attiva la mappatura di nuovi processi, raccogliendo le proposte, fornendo il diverso livello di esposizione al rischio e indicando gli interventi volti a prevenire il medesimo, prevedendo per le stesse attività obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare.
- Ipotesi di una piattaforma gestionale informatizzata dei processi a rischio di corruzione e del monitoraggio.

Il codice di comportamento (Art. 54, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 1, DPR 16 aprile 2013 n. 62)

Il Codice di Comportamento è stato approvato con delibera n. 471 del 24 giugno 2014, mediante procedura partecipata. E' stato inserito, oltre a quanto previsto dal Governo, un apposito paragrafo che articola la mission aziendale secondo il piano socio sanitario regionale ed è stato integrato l'art.8 relativamente alla tutela del dipendente che segnala illeciti. Ciò per meglio definire i contorni dell'offerta aziendale diretta alla tutela della salute del cittadino e della centralità della persona e per rafforzare il pensiero diretto verso il superamento di comportamenti omertosi attraverso la tutela del dipendente che segnala illeciti. (codice pubblicato)

Azione 3.

- Monitoraggio del rispetto delle norme del Codice di comportamento dei dipendenti, numero denunce di violazione al codice e attività da parte del competente ufficio in ordine a pareri sulla applicazione del codice stesso.

- Monitoraggio del numero delle sentenze di condanna dei giudici penali e della corte dei conti pronunciate nei confronti dei dipendenti dell'azienda e ammontare della condanna in riferimento a fatti corruttivi relativamente al 2015-2017

Forme di tutela offerta ai whistleblowers

Con delibera del 24 giugno 2014 n. 471, l'Azienda ha approvato il documento "Promozione e tutela della segnalazione di rischio e irregolarità nell'interesse pubblico" (art.1, comma 51, legge 06.11.2012 n.190), recante le forme di tutela offerte al Whistleblower.

Le segnalazioni devono essere inviate al responsabile della prevenzione della corruzione in forma anonima. Viene utilizzato il modello di segnalazione suggerito dal DFP ed è pubblicato sull'apposita pagina del sito aziendale. Non sono pervenute segnalazioni.

Azione 4.

- Monitoraggio delle segnalazioni e adempimenti conseguenti

Art. 53 comma 16 ter decreto legislativo 165/2001

In materia riguardante attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro è stata disposta dal Direttore Generale la Direttiva n.1 Anticorruzione 10.07.2014– Applicazione art.53, comma 16 ter, D.Lgs. 165/01

Azione 5.

- Verifica segnalazioni a seguito misure adottate in attuazione art. 53 comma 16 ter decreto legislativo 165/2001

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto di interessi

Con delibera del 13 ottobre 2013 n.773, l'Azienda ha approvato il regolamento in materia di conflitto di interesse, incompatibilità e autorizzazione allo svolgimento di incarichi nei compiti e doveri d'ufficio. Il regolamento viene applicato a tutti i dipendenti.

Come previsto dal Piano Anticorruzione Aziendale i dirigenti di struttura complessa, struttura semplice e struttura semplice dipartimentale hanno dichiarato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di essere a conoscenza del Piano, di non trovarsi in posizione di conflitto di interesse nello svolgimento degli incarichi affidati, di essere a conoscenza dell'obbligo di astensione, ai sensi dell'art. 6 bis, L. 241/90 in caso di conflitto d'interesse, con l'obbligo di segnalare tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Aposita dichiarazione viene siglata anche dai dipendenti di nuova assunzione.

Nessuna segnalazione su esiti *di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi*"

Azione 6.

- Monitoraggio del regolamento anche in linea con la delibera ANAC N. 149 del 22 dicembre 2014

Monitoraggio dei tempi procedurali

I Dirigenti responsabili di strutture complesse, di strutture semplici dipartimentali e strutture semplici monitorano il rispetto dei tempi procedurali. Relazionano tempestivamente (e comunque entro tre giorni dalla conoscenza del fatto) al Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali (fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del Piano di prevenzione della corruzione) ed indicano i motivi del ritardo. Per adempiere a quanto suddetto è stato introdotto un sistema di monitoraggio con le seguenti indicazioni:

I dirigenti responsabili sopra declinati monitorano stabilmente il rispetto dei tempi procedurali, segnalando e prevedendo la tempestiva eliminazione delle anomalie e comunque fornendo il report periodico al responsabile della Trasparenza e l'Integrità, utilizzando lo schema pubblicato

I risultati del monitoraggio vengono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente ai sensi dell'articolo 24 comma 2 del decreto legislativo 33 del 14 marzo 2013.

Azione 7.

- Aggiornamento dei procedimenti da parte dei dirigenti e trasmissione alla direzione aziendale e al responsabile del P.T.P.C.
- monitoraggio dei tempi procedurali e pubblicazione periodica sul sito aziendale secondo le modalità introdotte e reperibili in apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" – Attività e procedimenti
- verifica 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.

[Obblighi di trasparenza sezione Amministrazione trasparente](#)

Ai sensi dell'art. 10 del 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", l'ULSS ha adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, le cui misure sono connesse con le misure e gli interventi del programma anticorruzione, costituendone parte integrante.

L'obbligo di trasparenza dell'attività è assicurata mediante la pubblicazione di dati e informazioni nel sito web dell'Azienda, nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente.

L'OIV ha attestato primi adempimenti di pubblicazione in data 29 gennaio 2014 ai sensi della delibera ANAC 77/2013

Entro il 31 gennaio di ogni anno l'OIV attesta gli adempimenti previsti dalla delibera 148/2014

Azione 8.

- A completamento dell'assetto istituzionale in esito all'approvazione del nuovo atto aziendale si ridefiniscono i livelli di responsabilità circa:
 1. la trasmissione dei dati
 2. la pubblicazione dei dati (anche con l'introduzione di nuovi livelli di automazione)
- Pubblicazione da parte del responsabile del Sito, in accordo con il responsabile del Programma della Trasparenza, di dati e informazioni fornite dai Responsabili della trasmissione dei dati.
- Studio per una alimentazione della sezione "Amministrazione Trasparente" automatizzata per alcuni obblighi.
- Realizzazione della Giornata della Trasparenza

[Collegamento con Piano delle performance](#)

In attuazione dell'art. 10 del D. Lgs 150/2009, il Piano delle Performance viene adottato in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del Bilancio Aziendale. Il Piano riporta:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi dell'Azienda;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'Azienda
- gli obiettivi assegnati alla dirigenza e i corrispondenti indicatori

Nel Piano delle Performance è dedicato apposito spazio in materia di Anticorruzione e Trasparenza e, relativamente all'anno 2014, sono stati indicati obiettivi riguardanti l'attuazione del PTCP Aziendale, l'approvazione del codice di comportamento, la realizzazione della prima mappatura dei processi, analisi dei rischi, piano di azione per il trattamento del rischio. Inoltre, relativamente agli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni, in attuazione del D.Lgs 33/2013 sono stati indicati obiettivi riguardanti la piena implementazione del Programma Triennale della Trasparenza.

Azione 9.

- Il Responsabile del PTCP concorda con la Direzione nuovi obiettivi con particolare riferimento alle aree di rischio, adempimenti dei dirigenti, monitoraggio del PTCP e del Programma della Trasparenza.

Altre misure e strumenti per prevenire il rischio di corruzione introdotte

Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

L'Area degli appalti e dei contratti pubblici viene individuata come uno degli ambiti ad alto rischio di corruzione. E' assicurata la piena applicazione del D.Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture) e del DPR 207/2010 (Regolamento di esecuzione ed attuazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163) oltre che l'applicazione della legge 136/2010 sulla tracciabilità dei flussi finanziari.

Azione 10.

- Monitoraggio sull'applicazione della norma e adeguamento in ordine a nuove disposizioni.
- Presentazione del piano di forniture di beni, servizi, lavori da appaltare nei successivi dodici mesi, avendo cura di attivare le procedure di selezione, secondo le modalità indicate dal D. Lgs. n. 163/2006, con congruo anticipo rispetto la scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di beni, servizi, lavori, entro il 30 novembre di ogni anno
- Attestazione del rispetto dell'obbligo di inserire nei bandi di gara le clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità (tempestivamente)
- Monitoraggio, da parte dei dirigenti, dei rapporti aventi maggior valore economico tra l'Azienda 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 relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda (annualmente). Il monitoraggio viene eseguito con controlli sorteggiati a campione, tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione disciplinate nel presente Piano (almeno il 10%),

Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Relativamente al sistema di monitoraggio sull'attuazione del Piano il responsabile ha seguito, sulla base della programmazione, lo sviluppo delle iniziative ed attività osservando le scadenze stabilite per ciascuna misura da introdurre.

Sul piano della diffusione delle informazioni sono stati utilizzati tutti gli strumenti in possesso per coinvolgere il più possibile i dipendenti, tenendoli costantemente aggiornati. I dipendenti sono stati raggiunti e portati a conoscenza sullo sviluppo del Piano tramite posta elettronica e gli stessi hanno potuto leggere e scaricare ogni documento o misura introdotta dall'Azienda.

Questo è stato ritenuto il miglior mezzo di diffusione degli atti, accanto alla pubblicazione sul sito aziendale che, oltre ad informare i dipendenti, ha raggiunto utenti e cittadini.

Un importante apporto al lavoro è stato dato dal gruppo dei referenti aziendali, approvato con delibera n. 174 del 03/03/2014, sia per garantire un costante livello di partecipazione allo sviluppo del Piano, sia come raccordo con le diverse aree/strutture dell'Azienda.

Azione 11.

- Aggiornamento delle informazioni e miglioramento delle attività

Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere

Nella apposita sottosezione Criteri e modalità - in "Amministrazione Trasparente" sono disponibili alcuni degli atti generali con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui l'ULSS si attiene per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici privati.

Altri criteri e modalità cui l'ULSS si attiene possono essere rilevati direttamente nella sottosezione - Atti di concessione - Amministrazione Aperta oppure nella Sezione Tipologie di procedimento specificatamente in ciascun provvedimento. Inoltre sono stati effettuati appositi incontri per meglio definire detta sezione.

Azione 12.

- Monitoraggio e miglioramento dell'ambito.

Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

Tra gli strumenti di prevenzione, la rotazione del personale rappresenta una misura strategica della prevenzione della corruzione, tuttavia la difficoltà di procedere in tal senso permane.

Si è registrata una evidente difficoltà per l'introduzione di meccanismi di rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione.

L'articolazione aziendale infatti si presenta complessa e con profili altamente specialistici. Inoltre l'Azienda si trova in sofferenza di personale ed ha quindi l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo della varie strutture, oltre che salvaguardare professionalità acquisite.

Non si individuano ambiti dove si possano ipotizzare affiancamenti formativi, nè la possibilità di dar corso a rotazione di dirigenti da un'area all'altra. Si parla di contesti fortemente professionali con indirizzi specifici che richiedono anni di formazione ed esperienza. Tenendo conto poi della necessità di mantenere i tetti di spesa nei limiti posti dalla Regione Veneto, non si intravede la possibilità di un graduale inserimento di nuovo personale.

Alcune altre osservazioni trovano riferimento nell'ambito delle procedure selettive del personale. La misura più efficace per evitare ricorsi è quella di affidare l'attività a personale con esperienza, l'addestramento richiede anche in questo caso molto tempo.

Azione 13.

- Il Direttore delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali e il Responsabile del PTCP esaminano la possibilità, compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture, di applicare il principio di rotazione nelle aree a maggior rischio di corruzione, in modo che siano alternate le figure di responsabili del procedimento, nonché dei componenti di commissione di gara e concorso. Tale azione assume carattere propedeutico all'adozione di criteri generali, con informazione alle organizzazioni sindacali. Se le condizioni oggettive riscontrate non consentiranno l'attuazione della misura, verrà resa adeguata motivazione.
Per la Dirigenza, fermi restando casi di revoca dell'incarico previsti dalla normativa vigente e l'ipotesi di misure cautelari, la rotazione potrà avvenire solo alla scadenza dell'incarico, la cui durata è regolamentata dai CC.CC.NN.LL.
La rotazione non sarà applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa.

Consultazioni con i portatori di interesse

Oltre che l'ascolto dei cittadini effettuato dai singoli uffici e in particolare dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico, tramite il sito aziendale e l'apposita sezione amministrazione trasparente, è possibile una consultazione continua con i cittadini.

Il sistema informativo e informatico Aziendale offre all'utente interno ed esterno percorsi di navigazione multipli per il raggiungimento dei contenuti, facilitando l'utente. Il medesimo può interloquire direttamente con il gestore del sito, chiedendo informazioni o suggerendo integrazioni laddove carenti, in un rapporto dinamico.

La gestione del sito è curata dall'URP, tramite la rete dei referenti delle diverse U.O. aziendali.

Azione 14

- Avviso per Consultazione pubblica per l'aggiornamento/redazione del nuovo Piano

Altri Strumenti di controllo e Regole di legalità

Sono individuati i seguenti strumenti di controllo e regole di legalità o integrità, emanate dall'Azienda Sanitaria ULSS n. 6:

- Carta dei Servizi on line
- Regolamento per il conferimento degli incarichi
- Regolamento sulla libera professione
- Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- Trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e maggior presenza
- Regolamento codice degli appalti
- Regolamento di acquisizione in economia di lavori, forniture e servizi
- Regolamento sui controlli interni
- Codice disciplinare
- Ogni altro regolamento introdotto in applicazione alla normativa vigente

Responsabilità e sanzioni

Il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde nelle ipotesi previste ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14, della Legge 06/11/2012, n. 190.

Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti e dei dirigenti la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel Piano della prevenzione della corruzione.

La mancata o incompleta pubblicazione da parte dei responsabili dei servizi delle pubblicazioni previste dall'art. 1, commi 15, 16, 29 e 30, della Legge n. 190/2012, comporta responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165.

La violazione dei doveri relativi all'attuazione del Piano, è fonte di responsabilità disciplinare, nonché di responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di obblighi, leggi o regolamenti.

PARTE TERZA

Calendario per il triennio 2015-2017 adempimenti delle azioni di controllo e miglioramento

Calendario degli adempimenti

<i>Data</i>	<i>Attività</i>	<i>Responsabile</i>
entro il 31 gennaio	Esposizione all'Organismo Indipendente di Valutazione del rendiconto di attuazione del Piano riferito all'anno 2014	Responsabile del PTCP
entro il 31 gennaio	Aggiornamento Piano triennale di prevenzione della corruzione pubblicazione in "Amministrazione Trasparente"	Responsabile del PTCP
entro il 31 luglio	Verifica semestrale Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e prima relazione al DG	Responsabile del PTCP
entro il 31 luglio	Monitoraggio delle misure di consultazione effettuate per verifica del Piano e implementazione: - Verifica dell'attività effettuata con i dirigenti aziendali e proposte avanzamento lavori - Proposte in linea condempimenti/obblighi - Pubblicazione di tutti gli atti in materia - Procedure partecipate - Gruppo dei referenti aziendali anticorruzione e trasparenza "in progress - Avvisi pubblici	Responsabile del PTCP
entro 30 novembre	Presentazione da parte dei dirigenti di una relazione sulle attività posta in essere per l'attuazione effettiva delle regole di legalità ed integrità del Piano e su qualsiasi anomalia accertata	Responsabile PTCP Dirigenti
entro il 15 dicembre	Relazione rendiconto di attuazione del Piano riferita all'anno e trasmissione al Direttore Generale	Responsabile PTCP
entro il 31 DICEMBRE	Pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" relazione rendiconto annuale sull'attuazione del Piano, come disposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione,	Responsabile PTCP Dirigenti Aree Coinvolte

Calendario delle azioni di miglioramento

Entro il 30 aprile	Organizzazione attività formativa e pubblicizzazione. Oltre alla programmazione Aziendale specifica, potranno essere previsti cicli formativi proposti dalla regione.	Responsabile del PTCP Direttore U.O. Risorse Umane e Relazioni Sindacali Responsabile Servizio Formazione Dirigenti	Azione 1
Entro il 31 luglio	Mappatura nuove aree di rischio individuate obbligatorie e aggiuntive	Responsabile del PTCP Dirigenti Aree Coinvolte Gruppo referenti	Azione 2
Entro il 31 luglio	Delibera n. 471 del 24.06.2014 Codice di Comportamento Monitoraggio del rispetto delle norme del Codice di comportamento dei dipendenti, <ul style="list-style-type: none"> numero denunce di violazione al codice e attività da parte del competente ufficio in ordine a pareri sulla applicazione del codice stesso numero delle sentenze di condanna dei giudici penali e della corte dei conti pronunciate nei confronti di funzionari dell'azienda e ammontare della condanna in riferimento a fatti corruttivi relativamente al triennio 2014-2015 	Responsabile del PTCP Direttore U.O. Affari Legali e Amministrativi Generali	Azione 3
Entro il 31 luglio	Monitoraggio delle segnalazioni a seguito delle misure adottate per la protezione del Whistleblower "Promozione e tutela della segnalazione di rischio e irregolarità nell'interesse pubblico" (art.1, comma 51, legge 06.11.2012 n.190) Delibera 471/2014	Responsabile del PTCP Direttore U.O. Affari Legali e Amministrativi Generali	Azione 4
Entro il 31 luglio	Verifica segnalazioni a seguito misure adottate in attuazione art. 53 comma 16 ter decreto legislativo 165/2001 Direttore Generale - Direttiva n.1 Anticorruzione 10.07.2014– Applicazione art.53, c.er, D:LGS 165/01	Responsabile del PTCP Direttore U.O. Risorse Umane e Relazioni Sindacali	Azione 5
Entro il 31 luglio	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto di interessi. Delibera 773/2013 Monitoraggio del regolamento anche in linea con la delibera ANAC 149/2014	Responsabile del PTCP Direttore U.O. Risorse Umane e Relazioni Sindacali	Azione 6
Entro 30 settembre	Monitoraggio degli adempimenti di cui all'art. 5 del piano della prevenzione della corruzione. I Dirigenti monitorano il rispetto dei tempi procedurali. Relazionano tempestivamente (e comunque entro tre giorni dalla conoscenza del fatto) al Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali (fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del Piano di prevenzione della corruzione) ed indicano i motivi del ritardo. (<i>pubblicazione trimestrale in amministrazione trasparente</i>) <ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento dei procedimenti da parte dei dirigenti e trasmissione alla direzione aziendale e al 	Responsabile PTCP Direttori UO complesse Direttori U.O. semplici Direttori U.O. dipartimentali	Azione 7

	<p>responsabile del P.T.P.C.</p> <ul style="list-style-type: none"> • monitoraggio dei tempi procedurali e pubblicazione periodica sul sito aziendale secondo le modalità introdotte e reperibili in apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" – Attività e procedimenti • verifica 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. 		
Entro il 31 dicembre	<p>Obblighi di trasparenza Sezione Amministrazione Trasparente Strumento della Prevenzione della Corruzione è il Piano della Trasparenza.</p> <p>Azioni per completare gli obblighi di pubblicazione e migliorare la qualità dei dati e le informazioni in collegamento con il Piano delle Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> • A completamento dell'assetto istituzionale in esito all'approvazione del nuovo atto aziendale si ridefiniscono i livelli di responsabilità circa: <ol style="list-style-type: none"> 1. la trasmissione dei dati 2. la pubblicazione dei dati (anche con l'introduzione di nuovi livelli di automazione) • Pubblicazione da parte del responsabile del Sito, in accordo con il responsabile del Programma della Trasparenza, dati e informazioni fornite dai Responsabili della trasmissione dei dati. • Studio per una alimentazione della sezione "Amministrazione Trasparente" automatizzata per alcuni obblighi. • Realizzazione della Giornata della Trasparenza 	<p>Responsabile della trasparenza Referenti del programma Responsabili dei dati Responsabili della pubblicazione dei dati Responsabile della gestione sito aziendale</p>	Azione 8
Entro il 31 dicembre	<p>Collegamento delle azioni previste con gestione ciclo delle performance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il Responsabile del PTCP concorda con la Direzione nuovi obiettivi con particolare riferimento alle aree di rischio, adempimenti dei dirigenti, monitoraggio del PTCP e del Programma della Trasparenza. 	<p>Responsabile PTCP Responsabile Gestione Ciclo delle Performance Direttori UO complesse Direttori U.O. semplici Direttori U.O. dipartimentali</p>	Azione 9

Calendario delle azioni altre iniziative

entro il 30 novembre	<p>Presentazione del piano di forniture di beni, servizi, lavori da appaltare nei successivi dodici mesi, avendo cura di attivare le procedure di selezione, secondo le modalità indicate dal D. Lgs. n. 163/2006, con congruo anticipo rispetto la scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di beni, servizi, lavori.</p> <p>Attestazione del rispetto dell'obbligo di inserire nei bandi di gara le clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità</p> <p>Monitoraggio sull'applicazione della norma e adeguamento in ordine a nuove disposizioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentazione del piano di forniture di beni, servizi, lavori da appaltare nei successivi dodici mesi, avendo cura di attivare le procedure di selezione, secondo le modalità indicate dal D. Lgs. n. 163/2006, con congruo anticipo rispetto la scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di beni, servizi, lavori, entro il 30 novembre 2015 • Attestazione del rispetto dell'obbligo di inserire nei bandi di gara le clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità (tempestivamente) • Monitoraggio, da parte dei dirigenti, dei rapporti aventi maggior valore economico tra l'Azienda 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 relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda (annualmente): Il monitoraggio viene eseguito con controlli sorteggiati a campione, tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione disciplinate nel presente Piano (almeno il 10%), 	Direttori delle competenti Aree Amministrative	Azione 10
periodicamente	<p>Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento delle informazioni e miglioramento delle attività 	Responsabile PTCP Dirigenti di riferimento	Azione 11
entro il 30 novembre	<p>Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio e miglioramento dell'ambito 	Responsabile PTCP Dirigenti di riferimento	Azione 12
entro il 30 novembre	Esame di applicare il principio di rotazione nelle aree a maggior rischio di corruzione	Responsabile PTCP Direttore Risorse Umane e relazioni sindacali	Azione 13
entro il 15 dicembre	<p>Consultazioni con i portatori di interesse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avviso per Consultazione pubblica per l'aggiornamento/redazione del nuovo Piano 	Responsabile PTCP Direttori UO complesse Direttori U.O. semplici Direttori U.O. dipartimentali	Azione 14

Responsabile del Procedimento: dr.ssa Mariuccia Lorenzi
 Tel. 0444-752035/752019 Fax 0444-752024
 e mail: mariuccia.lorenzi@ulssvicenza.it