

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024

Azienda ULSS 6 Euganea

INDICE

Premessa	4
1. La prevenzione della corruzione nell'Azienda Ulss 6 Euganea - parte generale	5
1.1. Gli obiettivi strategici e le finalità del piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	5
1.2. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e nella gestione del rischio	7
1.3 Il processo e le modalità di predisposizione del PTPCT	10
1.4 Coordinamento con gli strumenti di programmazione ed il sistema dei controlli aziendale	12
2. L'analisi del contesto	15
2.1 Analisi contesto esterno	15
2.2 Analisi contesto interno	18
2.3. Valutazione di impatto del contesto interno ed esterno	21
3. La valutazione ed il trattamento del rischio	22
4. Le misure generali e specifiche	24
5. Sintesi azioni previste nel triennio 2022 - 2024	43
6. Il programma di trasparenza 2022-2024	44
7. Monitoraggio	46
7.1 Monitoraggio anno 2021	47
Allegato A) MAPPATURA RISCHI E MISURE DI PREVENZIONE	48
Allegato B) ALBERO ADEMPIMENTI DELLA TRASPARENZA	48
Allegato C) ELENCO REFERENTI AULSS 6 EUGANEA	48

Glossario

ANAC = Autorità nazionale anticorruzione

CUG = Comitato unico di garanzia

CUP = Centro Unico di Prenotazione

DDG = Deliberazione del Direttore Generale

DEC = Direttore dell'Esecuzione del Contratto

DPO = Data Protection Officer

FAD = Formazione a Distanza

NGEU = Next Generation EU

OIV = Organismo indipendente di valutazione

PIAO = Piano Integrato di Attività e Organizzazione

PNA = Piano nazionale anticorruzione

PNRR = Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PTPCT = Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

RASA = Responsabile Aziendale Stazioni Appaltanti

RPCT = Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

SSN = Servizio Sanitario Nazionale

ULSS = Unità Locale Socio-Sanitaria

UOC = Unità Operativa Complessa

UOS = Unità Operativa Semplice

UOSD = Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale

UPD = Ufficio procedimenti disciplinari

URP = Ufficio per la Relazione con il Pubblico

Premessa

L'Azienda ULSS 6 Euganea costituita con legge regionale n. 19 del 25 ottobre 2016, con decorrenza dal 1° gennaio 2017, ha avviato importanti processi di riorganizzazione aziendale con l'obiettivo di diffondere le migliori pratiche all'interno del sistema per la razionalizzazione della spesa e per il rafforzamento della cultura dell'integrità e della trasparenza.

In relazione alla ripresa dell'emergenza sanitaria Covid 19, l'Azienda ha attivato procedure per il potenziamento della dotazione di personale, ha effettuato specifici interventi strutturali, edilizi ed impiantistici, ha effettuato approvvigionamenti con procedure accelerate ed ha profuso un particolare impegno a tutela della sicurezza degli operatori.

Il 2022 è ancora caratterizzato da interventi straordinari sul fronte del contrasto all'emergenza Covid 19 ma anche dallo sforzo di riportare a regime i livelli di assistenza pre-pandemia.

L'Azienda, inoltre, è fortemente impegnata nella realizzazione di programmi del PNRR; in particolare è direttamente coinvolta nella missione numero 6 (Salute) e partecipa al coordinamento strategico per quanto riguarda le linee di finanziamento riferite alla Missione 5 (Inclusione e Coesione), in collaborazione con i tre Ambiti Territoriali Sociali dei Comuni, titolari delle funzioni, presenti nel territorio Aziendale.

In tale contesto, considerato l'impiego di rilevanti risorse ed in relazione anche al controllo da parte dei cittadini, il tema dell'integrità e della trasparenza assume particolare rilievo.

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che l'Amministrazione inserisca le attività che pone in essere per l'attuazione della legge n. 190/2012 nella programmazione strategica ed operativa.

1. La prevenzione della corruzione nell'Azienda Ulss 6 Euganea - parte generale

1.1. Gli obiettivi strategici e le finalità del piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) realizza la strategia di prevenzione della corruzione dell'Azienda Ulss 6 Euganea partendo dall'analisi dell'organizzazione e del funzionamento dei diversi processi aziendali, sotto il profilo dell'esposizione al fenomeno corruttivo, al fine di individuare le necessarie misure di prevenzione e correttive, con il coinvolgimento diretto dei Direttori/Responsabili. L'obiettivo è quello di sviluppare un sistema organizzato di prevenzione e di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole, con la massima attenzione alla trasparenza quale strumento deflattivo della corruzione.

Nella strategia complessiva del PTPCT, assumono rilievo il principio di responsabilità in capo al Dirigente della struttura per il rispetto del presente Piano, il principio del controllo diffuso nel rispetto dei principi di trasparenza e legalità dell'azione amministrativa propri del sistema di prevenzione della corruzione e la gestione a rete della prevenzione della corruzione per la creazione di un sistema efficace di contenimento del rischio e miglioramento dell'azione amministrativa.

Tenuto conto che l'ANAC, nel mese di febbraio u.s., ha emanato nuovi "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza", si precisa che per il triennio 2022-2024 la Direzione aziendale ha ritenuto importante indirizzare le strategie di prevenzione nei seguenti ambiti:

- analizzare in modo più approfondito alcuni settori che in relazione allo sviluppo dei progetti del PNRR e ad altri impegni aziendali, risultano più a rischio (es. settore degli appalti, ambito della vigilanza e delle ispezioni, gestione risorse umane).
- definizione, aggiornamento e/o verifica della corretta applicazione di varie procedure e regolamenti aziendali previsti come misure di prevenzione (es. Regolamento per la disciplina del ruolo e delle competenze dei DEC, Regolamento aziendale sulle sperimentazioni cliniche, Regolamento aziendale per lo svolgimento di attività di libera professione).
- implementazione di soluzioni informatiche per l'aggiornamento automatico e tempestivo di alcuni dati oggetto di pubblicazione per favorire il puntuale assolvimento

degli obblighi di trasparenza;

- lo sviluppo di percorsi formativi finalizzati a creare nell'Azienda una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza;
- l'individuazione e l'attribuzione di specifici obiettivi di budget collegati agli impegni assunti in tema di anticorruzione e della trasparenza.

Va evidenziato che il decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con Legge n. 113 del 06 agosto 2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", introduce, all'art. 6, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) inteso come strumento programmatico che fa confluire in un unico atto una pluralità di atti programmatici previsti dalla normativa vigente.

La previsione di tale nuovo documento unico di programmazione rafforza la logica dell'integrazione tra i vari strumenti di programmazione previsti e del necessario potenziamento del processo di digitalizzazione.

In particolare, l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore. Tale Piano definirà gli obiettivi programmatici e strategici della performance, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, le modalità e le azioni finalizzate alla piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Pertanto, la rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che le amministrazioni debbano procedere all'inserimento delle attività che

pongono in essere per l'attuazione della Legge n. 190 del 2012 nella programmazione strategica ed operativa che confluirà nel PIAO ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

1.2. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e nella gestione del rischio

Il Direttore Generale

Il Direttore Generale è l'organo cui compete l'adozione del PTPCT (art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012). Egli individua il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Inoltre, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ed adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione. Infine, riceve la relazione annuale del RPCT e può chiedere a quest'ultimo di riferire sull'attività.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T)

Il PNA 2019-2021, atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, chiarisce che i poteri del RPCT in materia di prevenzione della corruzione sono funzionali al ruolo essenziale che il legislatore assegna a tale figura a cui è affidata la predisposizione e la verifica dell'attuazione e dell'idoneità del sistema di prevenzione della corruzione. Tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno, al fine di ottimizzare, senza duplicazioni, l'intero sistema di controlli.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza è nominato ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n.190 del 2012 ed esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano. In particolare, il suindicato Responsabile, elabora la proposta di Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione, rileva, in collaborazione con i Dirigenti delle Unità Operative, il rischio di fenomeni corruttivi, elabora la Relazione annuale

sull'attività anticorruzione svolta, trasmettendola all'OIV e al Direttore Generale, esprime il fabbisogno formativo in materia, sovrintende alla diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento ed al monitoraggio sull'attuazione, è destinatario delle istanze di accesso che abbiano ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, valuta le richieste di riesame delle istanze di accesso civico, segnala alla Direzione Strategica e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica, agli uffici competenti per l'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le predette misure, verifica d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai rischi di corruzione ed assume le funzioni di Responsabile per la trasparenza svolgendo un'attività di controllo sugli adempimenti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'AUISS 6 Euganea, dott.ssa Lucia Barin, è stato nominato con DDG n. 396 del 29 maggio 2020 ed è collocato in posizione di staff al Direttore Generale.

In caso di temporanea ed improvvisa assenza del RPCT sarà nominato un sostituto. Invece, nel caso in cui l'assenza si traduca in una vera e propria vacatio del ruolo di RPCT, verrà nominato un nuovo Responsabile.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione riveste un ruolo importante nel coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. In particolare, tale organismo verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni, riceve le segnalazioni da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza circa i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità (art. 43 D.lgs. n. 33/2013), fornisce, a richiesta all'ANAC, le ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente. Inoltre, in rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV verifica i contenuti della Relazione recante i risultati dell'attività svolta,

predisposta dal RPCT. Infine esprime un parere obbligatorio sul Codice di comportamento ai sensi dell'art. 54 comma 5 D.lgs. n. 165/2001.

I Referenti per la prevenzione della corruzione

In relazione alle aree di rischio individuate, i Referenti per la prevenzione della corruzione sono i Direttori/Responsabili delle Unità Operative aziendali o loro delegati. Essi svolgono un'importante attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Amministrazione e lo coadiuvano nel costante monitoraggio sull'attività svolta. Attraverso la rete dei Referenti si è sviluppato un sistema di comunicazione e di informazione circolare, per assicurare che le misure di prevenzione della corruzione siano elaborate e monitorate secondo un processo partecipato.

In particolare, i Direttori/Responsabili, in aggiunta alle funzioni specifiche del proprio incarico, partecipano al processo di gestione del rischio, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti, forniscono le informazioni richieste dal RPCT, provvedono al monitoraggio delle attività dell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, rispettano le prescrizioni contenute nel PTPCT, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento ed assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico.

Il mancato o non diligente svolgimento dei compiti previsti dal presente Piano, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale in sede di valutazione della performance del singolo responsabile.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55-bis D.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art.20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di Comportamento;

- opera in raccordo con il Responsabile per la Prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

Con il comunicato del 28 ottobre 2013, l'ANAC ha stabilito che ogni stazione appaltante è tenuta "a nominare con apposito provvedimento il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa, denominato Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)". A seguito di recente cessazione del Responsabile incaricato, l'Azienda provvederà, a breve, a nuova nomina.

I dipendenti dell'amministrazione: partecipano al processo di gestione del rischio, rispettano le misure contenute nel PTPC, segnalano le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi.

Va assicurato il coinvolgimento dei dipendenti in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa, di mappatura dei processi e di definizione ed attuazione delle misure di prevenzione. In caso di violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento (pubblicato sul sito internet aziendale), compresi quelli relativi all'attuazione del presente Piano, i dipendenti sono soggetti a responsabilità disciplinare (art. 54 D.lgs. n. 165/2001).

I Medici, Veterinari e Psicologi a rapporto convenzionale, Borsisti, Specializzandi, Tirocinanti e Frequentatori volontari: osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPCT.

I collaboratori: i dipendenti e i collaboratori di imprese fornitrici e società partecipate dell'Amministrazione, osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPCT. Per il personale convenzionato, i collaboratori a qualsiasi titolo e i dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi, la violazione delle regole di cui al presente Piano sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

1.3 Il processo e le modalità di predisposizione del PTPCT

Il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza è adottato, ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n.190, da parte dell'organo di indirizzo politico sulla base

della proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, in conformità ai Piani Nazionali Anticorruzione ed ai nuovi Orientamenti ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 22 febbraio 2022.

Per il 2022, con delibera n. 1 del 12 gennaio 2022, il Consiglio dell'ANAC ha differito al 30 aprile 2022 il termine di cui all'art. 1, comma 8 Legge 190/2012, al fine di consentire ai Responsabili della Prevenzione di svolgere le attività necessarie per predisporlo, tenendo conto anche del perdurare dello stato di emergenza sanitaria.

Si precisa che ANAC con l'approvazione dei nuovi Orientamenti del febbraio 2022, soprarchiamati, ha inteso "fornire alle amministrazioni tutte quelle indicazioni che già ad oggi si possono ritenere confermate, perché basate sulla normativa vigente e sul PNA 2019-2021, fermo restando che successive eventuali indicazioni di integrazione e adeguamento verranno rese se necessario a seguito dell'adozione delle norme in corso di approvazione".

Si sottolinea che i contenuti del Piano sono il risultato di un processo di condivisione delle strategie di prevenzione alle quali ha partecipato la Direzione Aziendale, con l'obiettivo di sviluppare, a tutti i livelli organizzativi, una responsabilità diffusa nei processi di gestione del rischio.

Inoltre, per adeguare il Piano triennale aziendale alle indicazioni del PNA 2019-2021, approvato con deliberazione ANAC n. 1064 del 13.11.2019, l'Azienda ha deciso di adottare, come approccio per stimare l'esposizione dei processi al rischio corruttivo, il metodo misto che unisce alla misurazione originaria, di tipo quantitativo, un approccio di tipo qualitativo, che dà ampio spazio a motivate valutazioni, espresse dai responsabili coinvolti nell'analisi, e garantisce la massima trasparenza.

Il processo è stato avviato con nota del Direttore Generale dell'Azienda, richiamando l'attenzione sull'importanza che il Piano triennale in argomento venga elaborato con la piena collaborazione e l'attiva partecipazione dei Direttori/Responsabili (delle macrostrutture aziendali e di varie unità sociosanitarie e tecnico – amministrative) in termini di contributo conoscitivo e di diretta responsabilità. Il RPCT ha provveduto all'elaborazione della proposta del PTPCT incontrando i predetti responsabili in presenza o via Meet per raccogliere la descrizione dei processi e delle modalità di svolgimento delle attività e le relative criticità e giungere all'individuazione degli eventi rischiosi e delle relative misure di

prevenzione, con la consapevolezza che un evento rischioso non identificato non può essere gestito.

In data 06.04.2022 è stata attivata una procedura di consultazione pubblica, con comunicazione sul sito istituzionale dell'Azienda Ulss 6 Euganea, per raccogliere eventuali proposte ed osservazioni da parti di soggetti interessati. In esito alla citata procedura, non è tuttavia pervenuta alcuna osservazione. In seguito, è stato raccolto il parere da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione per il coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza.

L'aggiornamento annuale del Piano 2022-2024 è stato calibrato su un complesso di fattori, dati dal contesto esterno ed interno dell'Azienda, e tiene conto di quanto segue:

- risultati ottenuti in applicazione del Piano 2021-2023, approvato con deliberazione n. 224 del 31 marzo 2021;
- mutamenti organizzativi;
- emersione di nuovi rischi;
- aggiornamenti normativi che impongono ulteriori adempimenti;
- nuovi indirizzi di ANAC.

1.4 Coordinamento con gli strumenti di programmazione ed il sistema dei controlli aziendale

La pianificazione strategica è la funzione con la quale la Direzione Generale, con il supporto del Collegio di Direzione, definisce gli obiettivi generali aziendali e le strategie per il loro raggiungimento.

Le scelte di programmazione dell'Azienda si fondano sul Piano Sanitario Nazionale, nel rispetto dei Livelli essenziali di assistenza, sul Piano Socio-Sanitario Regionale, sul Piano Nazionale degli Esiti (PNE), sugli Atti di programmazione adottati dalla Regione Veneto e sull'analisi dei bisogni socio sanitari propri del territorio dell'Azienda Ulss 6 Euganea.

Le attività poste in essere per l'attuazione della Legge n. 190 del 2012 rientrano nella programmazione strategica ed operativa che confluirà nel PIAO ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

L'Azienda Ulss 6 approva il PIAO e gli altri strumenti di programmazione:

- il Bilancio di previsione, redatto secondo le indicazioni regionali, articolato per anno, con separata evidenza dei Servizi Sociali;
- il Documento di Direttive (art. 14 L.R. n. 55/1994) che indica, in aderenza ai contenuti e agli obiettivi strategici del Piano triennale aziendale, gli obiettivi operativi per l'anno di riferimento nonché linee guida, criteri, vincoli e parametri per la formulazione del budget;
- il Piano di Zona che è strumento primario di attuazione della rete dei servizi sociali e dell'integrazione sociosanitaria e si configura come "piano regolatore dei servizi alla persona";
- il Piano triennale di Audit, in linea con le linee di indirizzo regionali.

La determinazione ANAC n. 12/2015 di aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione ha precisato che "Il lavoro di autoanalisi organizzativa per l'individuazione di misure di prevenzione della corruzione deve essere concepito non come adempimento a sé stante ma come una politica di riorganizzazione da conciliare, in una logica di stretta integrazione, con ogni altra politica di miglioramento organizzativo". In tale ottica, "particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTPC e Piano della Performance sotto due profili: le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione e le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti".

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza si sviluppa tenendo conto degli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Piano delle Performance, approvato con DDG n. 76 del 31.01.22, e sulla base di un importante lavoro di aggiornamento della mappatura dei processi e di individuazione delle misure di prevenzione che sarà coordinato con il sistema del budget attraverso l'inserimento di obiettivi che consentano la misurazione dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità delle misure stesse, in collegamento con l'UOC Controllo di Gestione.

Il Sistema dei controlli aziendale

L'attività di prevenzione della corruzione si inserisce nel complesso sistema dei controlli aziendali ed in quest'ottica è previsto un collegamento con:

- Internal Audit: svolge un'attività indipendente ed obiettiva di assurance e consulenza

finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione assistendo la stessa nel perseguimento dei propri obiettivi tramite un approccio professionale sistematico, finalizzato a valutare e migliorare i processi di gestione dei rischi, di controllo e di Corporate Governance. La funzione si ispira nello svolgimento delle proprie funzioni agli standard professionali emanati dall'Institute of Internal Auditors (IIA) ed opera sulla base delle indicazioni contenute in un regolamento organizzativo e di funzionamento predisposto da Azienda Zero.

- Servizio Ispettivo: ha il compito di esercitare le funzioni di controllo in via amministrativa di tutte le situazioni di incompatibilità del personale dipendente, comprese quelle in tema di espletamento dell'attività libero professionale intra ed extra muraria.
- UOS Rischio Clinico: si interfaccia con tutte le UO, i servizi e le varie strutture della Azienda in un'ottica di collaborazione reciproca al fine di garantire il miglioramento continuo degli standard assistenziali di qualità e sicurezza. Partecipa, mediante l'utilizzo di strumenti standardizzati, all'analisi dei processi già esistenti e di quelli innovativi promuovendo la prevenzione, la gestione ed il monitoraggio del rischio sanitario correlato alle prestazioni erogate dall'Azienda sia in ambito ospedaliero che territoriale e promuove lo sviluppo della cultura della sicurezza in Azienda, coinvolgendo tutti i professionisti sanitari, i pazienti e gli stakeholder nelle attività finalizzate a garantire la sicurezza delle cure.
- UOS Qualità e percorsi di accreditamento istituzionale: promuove lo sviluppo della qualità dei processi e dei servizi sanitari erogati, ponendo attenzione al miglioramento continuo del processo sanitario e non attraverso la valutazione dei risultati ottenuti, delle modalità operative con cui questi vengono conseguiti, considerando anche gli aspetti organizzativi. In particolare, utilizza gli strumenti propri della valutazione della qualità, degli strumenti di gestione e della promozione dell'EBM, EBP, EBN, dei sistemi delle norme ISO e dei percorsi di autorizzazione e accreditamento, supporta i professionisti nell'iter per la stesura e la gestione dei documenti aziendali, supporta e collabora alla definizione e al monitoraggio dei Percorsi Diagnostico Terapeutici aziendali (PDTA) ed all'implementazione di sistemi informativi regionali in ambito aziendale per la gestione dei dati e delle attività delle Unità d'offerta sanitarie e socio-sanitarie (UdO).
- Responsabile Protezione Dati (DPO): è una figura prevista dall'art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679. Si tratta di un soggetto designato dal titolare o dal responsabile del trattamento per assolvere a funzioni di supporto e controllo, consultive, formative ed

informativa relativamente all'applicazione del Regolamento medesimo. Coopera con il Garante per la protezione dei dati personali e costituisce il punto di contatto, anche rispetto agli interessati, per le questioni connesse al trattamento dei dati personali (artt. 38 e 39 del Regolamento). Il Responsabile della protezione dei dati è tenuto ad informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento dei dati, a sorvegliare l'osservanza delle disposizioni relative alla protezione dei dati. Nell'eseguire i propri compiti il responsabile della protezione dei dati considera debitamente i rischi inerenti al trattamento, tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del medesimo.

- Servizio di Prevenzione e Protezione: cura la corretta applicazione all'interno dell'Azienda, in tutte le aree di sua competenza, delle normative in tema di salute e sicurezza per assicurare la massima tutela e proteggere quanti operano all'interno dell'Azienda dai rischi in cui sono esposti durante l'attività lavorativa. In particolare, tra l'altro, è di competenza del Servizio l'elaborazione della proposta al datore di lavoro del documento di valutazione dei rischi di cui al D.lgs. n. 81/08 e s.m.i.

2. L'analisi del contesto

2.1 Analisi contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Azienda opera con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio sul quale insiste, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Questa analisi consente di indirizzare con maggiore efficacia la strategia di gestione del rischio.

Gli eventi legati alla pandemia Covid-19 hanno segnato pesantemente tutte le strutture sanitarie territoriali ed ospedaliere chiamate ad operare, in prima linea, per far fronte alle gravi conseguenze sulla salute della popolazione, così come tutte le strutture tecnico-amministrative che le supportano in ogni fase. Peraltro, la crisi pandemica si è abbattuta su un Paese già fragile dal punto di vista economico, sociale ed ambientale.

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU) che è un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per

accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

La Regione Veneto con DGRV n. 1529 del 17 novembre 2020 ha approvato il Piano Regionale per la Ripresa e la Resilienza, con il relativo parco progetti (coerente con le finalità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, da utilizzare in fase di interlocuzione con il Governo e le Regioni ai fini del finanziamento con le risorse del Next Generation EU ("Recovery Fund") - Dispositivo per la ripresa e la resilienza). Esso costituisce il Piano di rilancio e riposizionamento del Veneto per i prossimi dieci anni rispetto alle sei aree "tematiche" denominate Missioni dalle Linee Guida approvate dal Parlamento il 13 ottobre 2020: digitalizzazione innovazione e competitività del sistema produttivo, rivoluzione verde e transizione ecologica, infrastrutture per la mobilità, istruzione formazione ricerca e cultura, equità sociale di genere e territoriale, salute.

Le risorse per la salute in Veneto arrivano dalla Missione 6 del Piano Nazionale. Secondo lo schema di decreto del riparto regionale dei fondi relativi al PNRR e al Piano complementare del Ministero della Salute, al Veneto spettano quasi 595 milioni di euro per potenziare il sistema sanitario regionale. Di questi, quasi il 40 per cento andranno al rafforzamento delle prestazioni erogate sul territorio grazie a un forte incremento dell'assistenza domiciliare e al potenziamento o creazione di strutture territoriali quali le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità.

Con riferimento al contesto specifico della provincia di Padova, si ritiene utile prendere in considerazione il PIL ed alcuni indicatori connessi all'andamento demografico ed economico, prendendo a riferimento la classifica stilata dal Sole 24 Ore.

Per il 2021 la succitata classifica vede la provincia di Padova al 15° posto (su 107 province) con un PIL pro capite che si è attestato ad un valore medio provinciale di 24,6 migliaia di euro. Nel complesso, per quanto riguarda la ricchezza ed il consumo, la provincia di Padova si posiziona al 33° posto salendo nella classifica finale di 7 posizioni rispetto all'anno 2020.

Per quanto riguarda la situazione occupazionale provinciale nel 2020 il tasso di occupazione si attesta al 69,4% leggermente inferiore rispetto alla Regione Veneto pari al 65,9%, mentre vi è una differenza maggiore di circa 6 punti percentuali se confrontato con

il tasso di occupazione dell'Italia (62,8%) (dati ISTAT 2020). Per quanto riguarda la distribuzione degli occupati il settore di attività economica che vede più occupati è quello dei servizi pari al 62,63%, seguito da quello dell'industria al 35,61%, mentre il settore dell'agricoltura è fanalino di coda con una percentuale pari all'1,7%. Il tasso di disoccupazione della Provincia di Padova si attesta al 6,4% (5,3% componente maschile e 7,8% componente femminile).

DEMOGRAFIA E SOCIETÀ: gli abitanti della provincia di Padova a gennaio 2021 sono 932.629 (di cui il 51,07% maschi e il 48,93% donne) con un numero di residenti stranieri pari a 97.959 (tra questi coloro che acquisiscono la cittadinanza sono n. 3,5 ogni 100 residenti stranieri). I residenti stranieri sono in incremento rispetto all'anno precedente di circa 4000 unità. Per quanto concerne l'indice di vecchiaia (rapporto tra persone con più di 65 anni e persone in età 0-15 anni) la provincia registra un valore pari a 1,81 (inferiore alla media nazionale che è pari a 2,0). Le persone con almeno un diploma tra i 25-64 anni sono mediamente il 68% mentre coloro che hanno una laurea tra i 25-39 anni sono il 39% circa. Per una più completa descrizione dell'andamento demografico si rinvia al Piano delle Performance.

RICCHEZZA e CONSUMI: la provincia di Padova si situa al 17° posto per la retribuzione media dei lavoratori dipendenti (circa 23.700 euro/anno), al 24° posto per importo delle pensioni (circa 20.200 euro/anno) ed al 31° posto per depositi bancari con un valore medio pro-capite pari a 18.609 euro. I nuclei beneficiari del reddito di cittadinanza sono 7,4 ogni 1.000 abitanti. La spesa delle famiglie per l'acquisto di beni durevoli è pari ad euro 2.800 circa/anno, collocando la Provincia all'11° posto.

LAVORO E INNOVAZIONE: la provincia di Padova si piazza al 9° posto per affari e lavoro con un avanzamento di 32 posizioni. Se andiamo ad analizzare i singoli indicatori vediamo che per tasso di occupazione si colloca al 44° posto, mentre per quanto riguarda i giovani nella fascia di età 15-29 anni che non studiano e non lavorano, si attesta al 6° posto con il 12,5%, nettamente inferiore alla media nazionale pari al 22,5%. Per quanto riguarda il tasso di sviluppo delle imprese vediamo che vi è una riduzione dell'1,1% rispetto all'anno 2019.

GIUSTIZIA E SICUREZZA: la provincia di Padova si colloca al 27° posto per indice di criminalità con 3.100 denunce ogni 100.000 abitanti (media nazionale pari a 2.800 denunce). L'indice peggiore è quello dei reati legati agli stupefacenti per cui la Provincia si colloca al 1° posto con 106 denunce su 100 mila abitanti. Con riferimento alle rapine, Padova si colloca al 23°

posto con 27,9 denunce ogni 100 mila abitanti.

CULTURA E TEMPO LIBERO: l'area padovana è al 25° posto per quanto riguarda gli indicatori della cultura e del tempo libero; l'indice di sportività regredisce di 15 posizioni rispetto al 2020 che la vedeva in 10° posizione.

Inoltre, a Padova è situata una delle Università più antiche e prestigiose d'Europa, con oltre 70.000 studenti iscritti, molti dei quali residenti in altre province (51%) o Regioni (22%) e domiciliati a Padova. Ogni anno si laureano circa 13.000 allievi.

La relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, del I semestre 2021, precisa che "Il territorio della provincia di Padova si caratterizza per la presenza dell'interporto quale snodo di movimentazione e stoccaggio delle merci, più proiettato attraverso i collegamenti ferroviari verso i principali porti nazionali e del Nord Europa. Un sistema infrastrutturale che alimenta un forte indotto economico potenzialmente di interesse per le organizzazioni criminali...I tentativi di infiltrazione nei canali dell'economia legale vengono perpetrati anche al di fuori dei contesti mafiosi" ed evidenzia "molteplici meccanismi fraudolenti attuati mediante l'interposizione fittizia di società create ad hoc e intestate a prestanome allo scopo principale di evadere l'IVA. Sul territorio padovano si riscontra infine la presenza di sodalizi di matrice straniera attivi soprattutto nel settore degli stupefacenti".

2.2 Analisi contesto interno

L'analisi del contesto interno, con riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa è utile per l'individuazione delle aree maggiormente a rischio.

Il contesto interno risulta ampiamente descritto nel Piano della Performance 2022-2024, approvato con DDG n. 76 del 31.01.2022, che riporta, tra l'altro, dati di dettaglio sull'emergenza Covid 19, sulla copertura vaccinale, sull'assistenza distrettuale ed ospedaliera e sul personale dipendente. Tali dati danno evidenza della dimensione dell'Azienda e della sua organizzazione anche in termini di posizioni dirigenziali:

AREA DIRIGENZA	RAGGRUPPAMENTO QUALIFICHE	
AMMINISTRATIVO DIRIGENZA	Dirigente amministrativo	27
PROFESSIONALE DIRIGENZA	Dirigente professionale	64
SANITARIO DIRIGENZA MEDICA	Dirigente medico e veterinario	905

SANITARIO DIRIGENZA NON MEDICA	Dirigente non medico	114
TECNICO DIRIGENZA	Dirigente tecnico	9
Totale		1.119

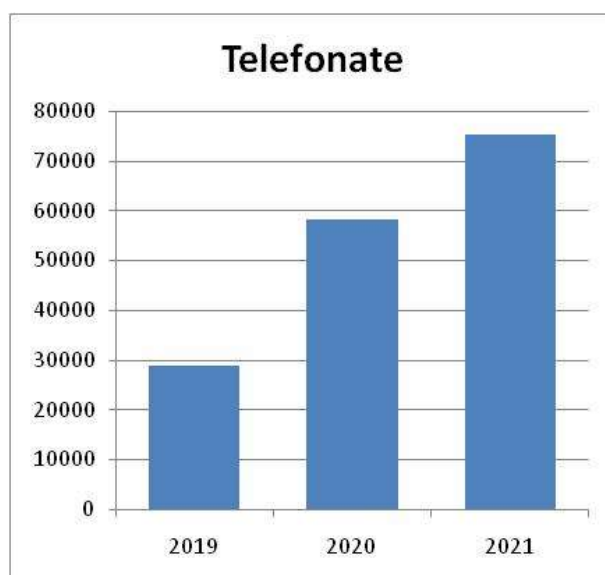
Si riporta di seguito anche una tabella concernente le posizioni non dirigenziali di responsabilità alla data del 31.12.2021:

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali

Tipo Posizione di responsabilità	TOTALE	
	Valori assoluti	%
INDENNITA' DI FUNZIONE	219	76,30%
INDENNITÀ DI COORDINAMENTO	68	23,70%
Totale personale	287	100,00%

Segnalazioni URP - anno 2021

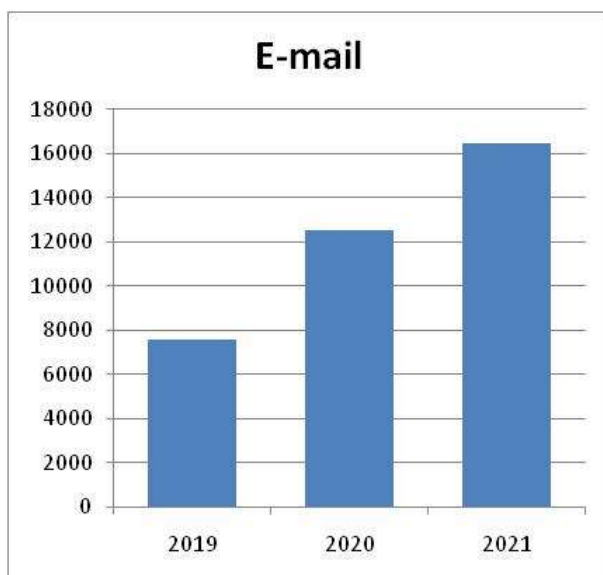
Nel periodo di emergenza Covid 19, l'attività di contatto telefonico con l'URP è notevolmente aumentata: nel 2019 le telefonate sono state n. 28.841, nel 2020 n. 58.205 e nel 2021 sono salite a n. 75.260 (+29% rispetto al 2020, +161% rispetto al 2019).



I cittadini, nel momento in cui contattano il call center possono esprimere l'indicazione dell'area territoriale di riferimento per richieste di informazioni o per la presentazione di eventuali reclami o ringraziamenti. Si evidenzia che il territorio di Padova raccoglie il 74%

delle predette richieste.

Inoltre, nel 2021 è continuato il trend di crescita delle mail indirizzate all'URP: se ne stimano 16.500, mentre se ne contavano 12.560 nel 2020 (+31%) e circa 7.600 nel 2019 (+ 117%).



I cittadini producono principalmente osservazioni su aspetti organizzativi, relazionali o tecnico-professionali. In merito alle problematiche di natura organizzativa viene segnalata la complessità delle procedure, lo scarso collegamento tra servizi o la difficoltà a contattarli (segnalazione frequente nel 2021). Le segnalazioni inerenti agli aspetti relazionali riguardano invece, principalmente la scarsa cortesia o la scarsa disponibilità ed attenzione. Gli aspetti tecnico-professionali riguardano prestazioni giudicate non adeguate o non effettuate, valutazioni ritenute scorrette, ecc..

Aspetti organizzativi	27%
Aspetti relazionali	26%
Aspetti tecnico professionali	33%
Tempo di attesa	6%
Altro (aspetti economici, alberghieri, logistica...)	8%

Nel 2021 si sono registrati 113 ringraziamenti scritti che interessano principalmente i servizi

ospedalieri (48%). I cittadini ringraziano principalmente per aspetti tecnico-professionali e per la cortesia e attenzione ricevuta. Va detto che molti altri ringraziamenti raggiungono direttamente i reparti, tramite i giornali o altri strumenti di comunicazione, senza rientrare in questa casistica.

Infine, per quanto concerne i contatti allo sportello, nel 2021, analogamente all'anno precedente, gli accessi allo sportello si sono notevolmente ridotti rispetto al periodo pre-pandemico: si stimano circa 600 accessi complessivamente. I contatti hanno riguardato principalmente problematiche inerenti i tempi di attesa, la prenotazione e la gestione dei galleggianti, difficoltà nell'accesso ai servizi o di contatto con i medici e pediatri di famiglia. In alcuni casi gli utenti prendono appuntamento per la dichiarazione sulla donazione degli organi. Perlopiù i reclami vengono accolti e gestiti senza che sia prodotta una formale segnalazione scritta.

2.3. Valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

Con riferimento al contesto interno ed esterno, si registra la necessità di rafforzare tutti quei controlli che, pur sempre necessari in condizioni normali, risultano ancora più essenziali in questo momento di responsabilità sempre maggiori, che ricomprendono non soltanto l'erogazione dei servizi, ma anche la gestione di procedure straordinarie relative ad acquisti di beni e forniture e la gestione di risorse molto rilevanti e particolare attenzione è rivolta agli ambiti connessi alla gestione del personale.

Al riguardo, si sottolinea che la Regione Veneto con DGRV n. 417 del 12/04/2022, recante disposizioni per l'anno 2022 in materia di personale del SSR e specialistica ambulatoriale interna, ha richiamato i PNA (PNA 2015, 2016 e 2019) con cui l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha evidenziato la stretta connessione e la forte esigenza di coordinamento che deve essere attuato tra la normativa anticorruzione e le misure di organizzazione degli enti e della gestione del personale. Le misure organizzative che, per quanto riguarda gli enti del Servizio Sanitario Nazionale, tenuto conto delle relative specificità, risultano funzionali anche al perseguimento dei fini di prevenzione del fenomeno della maladministration, ineriscono, secondo l'Autorità, ai seguenti ambiti, interni o comunque connessi con la gestione del personale: individuazione del responsabile della prevenzione della corruzione e dei relativi requisiti soggettivi; incarichi e nomine, con riguardo particolare alle nomine a responsabile di strutture complesse; attività libero professionale.

Infine, si sottolinea che l'importanza della disciplina in materia di anticorruzione con riferimento al personale emerge anche dalla sempre maggior rilevanza riconosciuta ai Codici di Comportamento delle amministrazioni pubbliche.

Sono stati quindi mappati i processi propri dell'organizzazione aziendale ponendo particolare attenzione ai settori più a rischio, tenuto conto anche dell'utilizzo delle risorse che afferiscono al PNRR.

3. La valutazione ed il trattamento del rischio

La strategia per la prevenzione del rischio corruzione nell'Azienda ULSS 6 si sviluppa a partire dagli indirizzi del PNA 2019, e dai nuovi Orientamenti ANAC, che prevedono una serie di fasi relative all'analisi del contesto, alla valutazione del rischio ed al trattamento del rischio:

- **l'analisi del contesto esterno** (situazione socioculturale-economica in cui si colloca l'Azienda) ed interno (dinamiche organizzative, gestionali e prestazionali dell'Azienda e dei suoi dipendenti) conduce alla fase di identificazione del perimetro del rischio corruttivo e ad alla successiva fase del trattamento del rischio. L'aspetto centrale dell'analisi del contesto interno è la cosiddetta mappatura dei processi che consiste nell'individuazione ed analisi dei processi organizzativi. La descrizione del processo è una fase importante in quanto consente di identificare più agevolmente ogni criticità.
- **la valutazione del rischio** è la fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso viene identificato ed analizzato al fine di individuare le priorità di intervento. Questa fase è cruciale in quanto un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito. Tale fase si articola in tre sottofasi che sono: l'identificazione del rischio con l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Amministrazione e di creare un "Registro degli eventi rischiosi", l'analisi del rischio con il duplice obiettivo di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio e la ponderazione del rischio con lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento.
- **il trattamento del rischio** che consiste nell'individuazione, progettazione e programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato. Con il termine "misura" si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare/ridurre il livello di rischio connesso ai processi posti in essere dall'Azienda.

La finalità principale della politica di prevenzione del presente Piano è quindi quella di far emergere le aree a rischio di corruzione, che devono essere presidiate attraverso la definizione di priorità di trattazione e di indicatori idonei a monitorare il sistema, per favorire il buon andamento e l'imparzialità dell'attività amministrativa, anche alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

Inoltre, l'Azienda svilupperà un'attività di analisi organizzativa sinergica integrando le professionalità del Sistema di Internal Audit con quelle dell'Anticorruzione, in linea con le indicazioni fornite da Azienda Zero e da ANAC (PNA 2019), in una logica di rafforzamento del raccordo tra misure di anticorruzione e misure di miglioramento delle funzionalità dell'Amministrazione.

Piattaforma GZOOM Modulo Anticorruzione - Definizione rischi e misure

L'Azienda Ulss 6 Euganea, nella predisposizione del presente Piano, ha utilizzato la piattaforma Gzoom che è stata aggiornata, a fine 2020 (anche per la rilevazione degli indici di Probabilità, Impatto e Calcolo del rischio), per lo sviluppo di un approccio misto che lascia spazio alla motivazione della valutazione e garantisce maggiore trasparenza, in conformità alle indicazioni del PNA 2019.

I Direttori/Responsabili delle Unità Operative sono stati chiamati a mappare ed aggiornare, nella nuova versione di Gzoom, i processi a rischio motivando le ragioni delle loro valutazioni, con particolari approfondimenti delle aree aziendali più critiche (appalti, assunzioni, attività di vigilanza ed ispezione).

In particolare, la piattaforma presenta un catalogo dei rischi potenziali strutturato in conformità alle seguenti aree di rischio generali, riportate nel PNA 2019:

- a. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- b. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- c. Acquisizione e gestione del personale;
- d. Contratti pubblici;
- e. Incarichi e nomine;
- f. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- g. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

h. Affari legali e contenzioso.

e ulteriori aree di rischio, relative al settore sanitario, sempre riportate nel PNA 2019: attività libero professionali e liste di attesa, rapporti con soggetti erogatori, farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie (ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni), attività conseguenti al decesso intra-ospedaliero, sicurezza informatica.

Con il supporto del software Gzoom, sono stati individuati e mappati 108 processi a rischio, distribuiti tra 52 Unità Operative (complesse, semplici a valenza dipartimentale e semplici).

I Responsabili delle varie Unità Operative saranno poi chiamati a rispondere sullo stato di attuazione ed applicazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione in relazione ai processi a rischio mappati (vedi in seguito parte relativa ai monitoraggi).

4. Le misure generali e specifiche

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTPCT. Le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono propedeutiche all'identificazione e progettazione delle misure che si suddividono in due categorie:

misure "generali": quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, agendo, in modo trasversale, su tutta l'amministrazione;

misure "specifiche": quando incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e, pertanto, sono ben caratterizzate rispetto al processo cui fanno riferimento.

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere a tre requisiti:

- efficacia nella neutralizzazione/riduzione delle cause del rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure. L'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione dell'Azienda;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. L'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative dell'Amministrazione.

Per ogni misura è opportuno siano chiaramente descritti, in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa, almeno: i responsabili dell'attuazione della misura, la tempistica e gli indicatori di monitoraggio.

Le tipologie delle misure, presenti in Gzoom, sono le seguenti: controllo, trasparenza, definizione e promozione dell'etica, regolamentazione, semplificazione e organizzazione, formazione, sensibilizzazione e partecipazione, rotazione, segnalazione e protezione, disciplina del conflitto di interessi, informatizzazione dei processi.

L'analisi sui rischi è stata condotta in modo approfondito per ciascuna Unità Operativa e ciò ha consentito di individuare misure di prevenzione specifiche, concrete e puntuali, anche nei tempi e nelle responsabilità, con l'obiettivo di contenere il rischio corruttivo. Nella definizione delle misure, al fine di garantire maggiore efficacia alla prevenzione, non sono state imposte misure standardizzate o generiche.

Si riportano di seguito alcune misure obbligatorie da attuarsi da parte delle strutture aziendali, con specifici focus su determinate aree.

Misure di trasparenza

Con la legge n. 190/2012 la trasparenza ha assunto una valenza chiave quale misura generale di prevenzione e contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione. Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione riporta in allegato una sezione aggiornata dedicata alla trasparenza, di cui si dirà nella parte relativa al Programma della Trasparenza 2022 - 2024.

Per quanto concerne l'aggiornamento in materia si rinvia alla misura generale della Formazione.

Accesso civico

Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, introdotte dal decreto legislativo n. 97/2016, si registra l'introduzione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato per cui è riconosciuto a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento. Lo scopo del legislatore è quello di favorire

forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

Questa nuova tipologia di accesso non sostituisce l'accesso civico "semplice", previsto dall'art. 5, comma 1, del decreto trasparenza che rimane circoscritto ai soli atti, documenti ed informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Inoltre, l'accesso civico "generalizzato" deve essere tenuto distinto anche dall'accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 (accesso documentale) in relazione al quale il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

Nella sezione Amministrazione Trasparente, alla voce Altri contenuti – accesso civico è pubblicato il Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato (approvato con DDG n. 748/2017), con i moduli predisposti per la presentazione delle relative istanze, nonché il registro degli accessi.

Allo scopo di assicurare maggiore tempestività nella compilazione del registro degli accessi, nelle more dell'informatizzazione dello stesso, di recente è stata trasmessa ai vari Direttori/Responsabili una specifica richiesta finalizzata a rafforzare la rete dei referenti per la pubblicazione di tutti i dati relativi agli accessi civici semplice e generalizzato.

È stata altresì realizzata specifica attività formativa in materia ed è in programma per il corrente anno un ulteriore percorso di formazione sul campo, come riportato di seguito nella misura Formazione.

Trasparenza			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORE e V.A.
a.	Pubblicazioni in Amministrazione Trasparente	Tutti i Direttori/Responsabili della Produzione del dato e RPCT	Report di monitoraggio sullo stato di pubblicazione dei documenti V.A. = n. 2 report/anno

B	Tempestiva pubblicazione, nel Registro degli accessi, dei dati relativi agli accessi civici semplice e generalizzato	Direttori Unità Operative interessate e RPCT	Registro degli accessi di tutte le richieste di accesso civico e generalizzato, aggiornato entro il 31.12.2022
---	--	--	--

Formazione

La legge n. 190/2012 attribuisce particolare importanza alla formazione del personale per prevenire i rischi corruttivi ed in particolare stabilisce che, per le attività a più elevato rischio di corruzione, il Piano debba prevedere percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, sui temi dell'etica e della legalità.

Nell'anno 2021 sono stati realizzati i seguenti percorsi formativi:

- evento trasversale rivolto ai Direttori delle Macrostrutture aziendali, a tutti i Direttori/Responsabili e ai Coordinatori dal titolo: "Aggiornamenti in materia di trasparenza ed anticorruzione. I principali obblighi previsti dal Codice di Comportamento", con l'obiettivo di fornire ai partecipanti aggiornamenti ed approfondimenti in materia e di favorire la conoscenza dei principali obblighi previsti nel Codice di Comportamento aziendale. La partecipazione all'evento, prevista come obbligatoria, è stata l'occasione per condividere spunti di miglioramento a supporto dell'operatività;
- percorso di formazione sul campo dal titolo: "La gestione dei progetti finanziati" ed un corso FAD dal titolo: "La procedura aziendale per i progetti finanziati", allo scopo di garantire una maggiore omogeneità e trasparenza del processo di gestione ed evitare fenomeni di cattiva amministrazione.

Inoltre, nel corso del 2021, il RPCT e n. 1 unità di supporto hanno partecipato alle iniziative di aggiornamento on line, proposte da ANAC (sul PTPCT e sul whistleblowing), ed alla Giornata della Trasparenza organizzata dalla Regione Veneto per l'approfondimento sullo stato di attuazione della normativa vigente.

Per il 2022 sono stati programmati (ed in parte già realizzati) ulteriori percorsi formativi di approfondimento utili a diffondere la cultura della legalità e dell'integrità:

- il corso di formazione dal titolo: "Il quadro normativo in tema di accesso – approfondimenti sulle diverse tipologie", rinviato al 2022, per difficoltà connesse all'attacco informatico, e realizzato di recente, con l'obiettivo di fornire ai discenti gli strumenti per meglio affrontare le problematiche relative all'accesso;
- il percorso di formazione sul campo in tema di accesso per approfondire le principali criticità riscontrate;
- il percorso dal titolo: "La prevenzione della corruzione ed il codice di comportamento aziendale";
- il corso di formazione sul campo dal titolo "Reingegnerizzazione della fase di controllo dell'esecuzione dei contratti";
- il corso dal titolo: "Responsabilità professionale: azioni di controllo nelle attività collegate al processo di gestione del decesso. Implementazione e omogeneizzazione delle attività, contenimento dei rischi e dei reati connessi".

Formazione			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORI e V.A.
A	Realizzazione percorsi formativi previsti dal Piano Formativo aziendale	RPCT – UOSD Formazione	Percorsi formativi realizzati in materia ≥ 3

Nel prossimo triennio saranno definiti specifici indicatori di risultato per progetti formativi in materia.

Codice di comportamento

Il Codice di comportamento costituisce una delle più importanti misure previste dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, rubricata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", essendo volto a disciplinare le condotte dei dipendenti pubblici verso la migliore cura dell'interesse pubblico in stretta connessione, tra l'altro, con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In applicazione della delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, recante Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, con provvedimento del Direttore Generale n. 31/R.E. del 17.12.21, è stato approvato l'aggiornamento del Codice

di comportamento aziendale, come previsto nel PTPCT 2021-2023. Nel corrente anno il Codice è stato diffuso a tutto il personale dipendente, ai collaboratori e consulenti (ivi compresi medici specializzandi, medici e professionisti del SSN, borsisti, tirocinanti e frequentatori volontari) ed è in programma specifica attività formativa.

Negli schemi di bando, incarico, contratto vengono inseriti l'obbligo di osservanza del Codice di comportamento e disposizioni o clausole di risoluzione o di decadenza, in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice stesso.

È stata altresì diffusa la sintesi del Codice di Comportamento che ha mera natura descrittiva e non esaustiva e che pertanto, costituisce solo un sommario ausilio di lettura rispetto ai contenuti del Codice aziendale, la cui conoscenza è obbligatoria per i destinatari nella sua versione integrale.

Codice di comportamento			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORI e V.A.
A	Diffusione del codice di comportamento e della relativa sintesi	RPCT	Codice di Comportamento e relativa sintesi pubblicati entro il 31.12.2022
B	Realizzazione di iniziativa formativa sul tema della prevenzione della corruzione e del codice di comportamento aziendale	RPCT – UOSD Formazione	Iniziativa formativa prevista nel PFA 2022, realizzata entro il 31.12.2022

Protocollo di legalità

Nei succitati contratti pubblici di lavori, servizi, forniture dell'Aulss 6, si applicano le clausole pattizie di cui al Protocollo di legalità approvato dalla Regione del Veneto con DGRV n. 951 del 02.07.2019 e sottoscritto il 17 settembre 2019 ai fini della prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata. Nei documenti di gara richiamati integralmente nel contratto, viene altresì riportato il link del sito della Giunta Regionale per favorire la consultazione del Protocollo di legalità e delle clausole tipo per la sua attuazione.

Nei documenti di gara per l'acquisizione di beni e servizi, sarà altresì previsto che l'Azienda Ulss 6 possa escludere il partecipante alla gara stessa nel caso di mancata accettazione del patto o risolvere il contratto nei casi in cui venga accertata la violazione delle clausole pattizie, durante il periodo di vigenza contrattuale. Viene inoltre garantito un sistema di controlli basato sull'acquisizione della documentazione prevista dal Codice Antimafia e sul possesso dei requisiti di ordine generale (reati considerati incidenti sulla moralità professionale delle imprese come, ad esempio, quelli riconducibili alla partecipazione ad un'organizzazione criminale).

Infine, con il Protocollo di Legalità, l'Azienda chiede all'operatore economico di impegnarsi, non solo alla corretta esecuzione del contratto, ma anche ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'esecuzione del contratto stesso.

Protocollo di legalità			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORE e V.A.
A	Diffusione Protocolli di legalità per affidamento di lavori e acquisizione di beni e servizi	Direttori UU.OO.CC Economato, Provveditorato, Servizi Tecnici e Patrimoniali	Relazione annuale al RPCT predisposta entro il 31.12.2022

Misure di rotazione

Tenuto conto che:

- la rotazione c.d. straordinaria è una misura della prevenzione della corruzione, previsto dall'art. 16, co. 1, lett. I-quarter) D.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione "del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva";
- la rotazione ordinaria invece è una misura di prevenzione di carattere generale, introdotta dalla legge n. 190/2012, che si fonda sul fatto che l'alternanza tra più soggetti nell'assunzione di decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio e/o il consolidarsi di situazioni di privilegio e di situazioni ambientali potenzialmente illegali;

- ANAC, in data 21 ottobre 2021, ha emanato una raccomandazione in cui si evidenzia che “la misura della rotazione del personale non deve assumere carattere emergenziale o valenza punitiva ma utilizzata come strumento ordinario di organizzazione ed impiego ottimale delle risorse umane, con lo scopo di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione...Il principio della rotazione deve comunque essere un obiettivo effettivo, documentabile e pertanto verificabile”

si precisa che la riorganizzazione aziendale, in atto da alcuni anni, ha portato all'espletamento di numerose procedure di attribuzione degli incarichi di direzione delle Unità Operative con alcune importanti rotazioni sia in ambito ospedaliero, che distrettuale che tecnico-amministrativo ed ha comportato numerosi trasferimenti di risorse specie dalle sedi periferiche alle sedi centrali. Inoltre, durante il periodo emergenziale, l'Azienda ha posto in essere vari piani di riorganizzazione trasferendo, in via temporanea, diversi dirigenti sanitari in strutture in sofferenza, diverse da quelle di assegnazione.

Nei casi di svolgimento di competenze infungibili, specie in ambito tecnico-amministrativo, saranno monitorate le misure alternative che consistono nell'attribuire a soggetti diversi i compiti relativi allo svolgimento delle istruttorie, agli accertamenti, all'effettuazione delle verifiche, ecc...(cfr. allegato 2 delibera ANAC n. 1064 del 13.11.2019).

La suddivisione di una singola procedura fra più operatori appartenenti ad un determinato Servizio consente di effettuare controlli incrociati e ridurre errori e rischi connessi all'esercizio esclusivo di un determinato processo da parte di un singolo soggetto (es. controlli incrociati sui mandati, sugli stipendi, ecc..).

Rotazione del personale			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORE e V.A.
A	Attivazione misure di rotazione in ambito tecnico-amministrativo	Direttori UOC tecnico amministrative interessate	Relazione attestante la realizzazione di misure di rotazione o misure alternative prodotta entro il 31.12.2022

Conflitto di interessi e obbligo di astensione

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo tempestivamente, con le modalità previste nel Codice di comportamento aziendale, approvato con DDG n. 31/R.E. del 17/12/2021 (per approfondimenti, su questa misura di prevenzione, si rinvia anche al PTPCT 2021-2023).

Nel corso dell'anno 2022 sarà revisionata la modulistica in uso sul conflitto di interessi tramite la costituzione di un gruppo di lavoro composto dall'UOC Risorse Umane e dall'Ufficio Trasparenza ed Anticorruzione ed eventuale attività formativa.

Saranno altresì effettuati controlli incrociati con i dati di partecipazione dei dipendenti ai corsi esterni sponsorizzati, in collaborazione con UOC Provveditorato.

Astensione in caso di conflitto di interesse			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORE e V.A.
A	Costituzione di un gruppo di lavoro per la revisione della modulistica in materia di conflitto di interessi	UOC Risorse Umane, Ufficio Trasparenza e Anticorruzione	Modulistica revisionata entro il 31.12.2022
B	Controlli incrociati sulle partecipazioni dei dipendenti ad eventi formativi sponsorizzati	UOSD Formazione ,UOC Provveditorato	Verifiche incrociate su partecipazioni ad eventi formativi sponsorizzati / anno. V.A. ≥ 40

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali

Premesso che, l'ANAC:

- con delibera n. 149 del 22 dicembre 2014, ha precisato 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";
- con delibera n. 1146 del 25.09.2019 e n. 75 del 16 febbraio 2022, ha disposto "di ritenere la piena applicazione dell'art. 3, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 39/2013 (inconferibilità)

nei confronti degli incarichi dirigenziali non riconducibili ai ruoli della dirigenza sanitaria (medica e non), svolti nell'ambito degli enti del servizio sanitario nazionale";

- con delibera n. 713 del 4 agosto 2020, ha disposto che "gli incarichi svolti nell'ambito degli enti del servizio sanitario nazionale - non riconducibili ai ruoli della dirigenza sanitaria - sono sottoposti ai limiti e alle preclusioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità; perciò, i dirigenti tecnico-amministrativi, che operano nel contesto delle aziende ospedaliere, sono sottoposti al regime di cui al d.lgs. n. 39/2013";
- sarà acquisita e pubblicata la dichiarazione di inconfiribilità e di incompatibilità per gli incarichi dirigenziali dell'area tecnico- amministrativa.

Inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORI e V.A.
A	Pubblicazione in Amministrazione trasparente delle dichiarazioni di inconfiribilità acquisite per ciascun incarico dirigenziale dell'area tecnico-amministrativa e pubblicazione, con cadenza annuale, delle dichiarazioni di incompatibilità	UOC Risorse Umane	Dati dichiarazioni di inconfiribilità e incompatibilità pubblicati, in Amministrazione Trasparente, entro il 31.12.2022

Disciplina degli incarichi extra istituzionali

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti pubblici, contenuto nell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, prevedendo un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza allo scopo di evitare che le attività extra-istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o possano interferire con i compiti istituzionali (vedi art. 53, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001).

Ciò premesso, è stata aggiornata la modulistica per la richiesta di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali ed è in corso di approvazione il nuovo Regolamento in materia, di cui sarà assicurata la necessaria diffusione ed applicazione.

Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORE e V.A.
A	Diffusione ed applicazione del regolamento che disciplina l'attribuzione di incarichi extra istituzionali	UOC Risorse Umane	Percentuale di incarichi adottati in conformità al Regolamento V.A. = 100%

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per reati contro la pubblica amministrazione

Ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 intitolato "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici", all'atto del conferimento di determinati incarichi come quello di membro di commissioni di gara o di commissioni di concorso, l'interessato presenta una dichiarazione sostitutiva (ex art. 47 del D.P.R. n. 445/2000) in cui attesta l'assenza di condanne penali per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale e di situazioni di conflitto di interessi. Vengono quindi raccolte le succitate dichiarazioni sostitutive per i membri delle commissioni di concorso e delle commissioni di gara. In particolare, nelle more dell'entrata in vigore dell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici, l'Azienda con DDG n. 23 del 14 gennaio 2022 ha approvato il Regolamento "Criteri di individuazione dei componenti le commissioni giudicatrici ai sensi dell'art. 78 del D.Lgs. n. 50/2016" e, nel corrente anno, ne sarà garantita ampia diffusione e concreta applicazione.

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORE e V.A.
A	Raccolta autocertificazioni all'atto del conferimento degli incarichi o della formazione di commissioni di concorso circa l'insussistenza di precedenti penali per delitti contro la P.A.	UOC Risorse Umane	Percentuale di autocertificazioni raccolte V.A. = 100%

B	Diffusione e applicazione del Regolamento "Criteri di individuazione dei componenti le commissioni giudicatrici ai sensi dell'art. 78 del D.Lgs. n. 50/2016"	UOC Provveditorato	Percentuale di commissioni giudicatrici costituite in conformità al Regolamento V.A. = 100%
---	--	-----------------------	--

Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage)

Il co. 16-ter dell'articolo 53 del D.lgs. n. 165 del 2001, inserito dalla Legge n. 190/2012, prevede che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possano 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".

Tale disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è volto altresì a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali.

È quindi previsto l'inserimento di clausole specifiche all'atto di assunzione del personale che prevedano specificamente il divieto di pantouflage e l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo, per l'operatore economico concorrente, di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del D.lgs. n.50/2016.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORE e V.A.
A	Inserimento clausola nei contratti di assunzione con divieto pantouflage	UOC Risorse Umane	Percentuale contratti con inserimento clausola pantouflage V.A. = 100%
B	Inserimento autocertificazione nelle procedure di scelta del contraente in materia di lavori, forniture e servizi, attestante la non stipulazione di contratti soggetti a pantouflage	UU.OO.CC. Economato, Provveditorato, Servizi Tecnici e Patrimoniali	Percentuale di autocertificazioni compilate nelle procedure di scelta del contraente V.A. = 100%

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Wistleblower)

Con il termine whistleblower si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 del d. lgs. n. 165/2001. Il dipendente può segnalare condotte di illegalità, riconducibili a comportamenti di "maladministration" o comportamenti che possono condurre a fatti di corruzione, allo scopo di spingere verso la revisione degli stessi e delle connesse procedure interne.

Con DDG n. 972 del 21 dicembre 2017 l'Azienda ha adottato le procedure per l'espletamento delle tutele previste in caso di segnalazione di illeciti. Il dipendente può inviare segnalazione tramite compilazione del modulo on line inserito in Amministrazione Trasparente alla voce Altri contenuti – Prevenzione della corruzione - Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e illegalità - e con le altre modalità previste dalla procedura per la gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità all'interno dell'Azienda Ulss 6 Euganea (tutela del whistleblower), pubblicata come sopra.

Inoltre, l'Azienda, in conformità, alle indicazioni di ANAC in materia, nel 2021 ha acquisito una piattaforma gestionale Whistleblowing in crittografia per la segnalazione degli illeciti, con idonee misure di sicurezza. La procedura è raggiungibile da Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Dati ulteriori - Segnalazione illeciti.

Anche il Codice di Comportamento adottato con DDG n. 31/R.E. del 17.12.2021, ha richiamato le misure di tutela del dipendente in materia ed in particolare ha precisato che il dipendente segnala le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, ferma restando la previsione di cui all'art. 54-bis del D.Lgs n. 165 del 2001 e le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower), anche in applicazione della delibera ANAC n. 469 del 09.06.2021 recante nuove Linee guida in materia.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni d'illecito (c.d. whistleblower)			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORI e V.A.
A	Riscontro a tutte le segnalazioni	RPCT	N. segnalazioni/N. riscontri V.A. = 100%

Programmazione del fabbisogno e gestione delle gare di acquisto di beni e servizi

Tenuto conto che con DDG n. 15 del 14.01.2022 è stato approvato il Regolamento "Nomina e funzionamento degli Organi Tecnici deputati all'elaborazione della documentazione tecnica di gara relativa ad appalti di servizi e forniture" e che con DDG n. 23 del 14.01.2022 è stato approvato il Regolamento "Criteri di individuazione dei componenti le commissioni giudicatrici ai sensi dell'art. 78 del D.Lgs. n. 50/2016", nel corrente anno, sarà assicurata la diffusione e la concreta applicazione di tali importanti documenti aziendali.

Si ritiene altresì opportuno individuare ulteriori specifiche azioni per il rafforzamento delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, considerata l'esposizione al rischio corruttivo che caratterizza il settore degli acquisti in sanità e la rilevanza degli interessi pubblici coinvolti. In particolare, per quanto riguarda la fase di esecuzione del contratto, si ritiene necessario avviare una fase di studio per la standardizzazione dei vari adempimenti

con l'obiettivo di predisporre un Regolamento per disciplinare la nomina e le competenze del Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC).

Inoltre, l'UOC Provveditorato provvederà, con cadenza quadrimestrale, alla trasmissione dello stato di avanzamento delle procedure di gara al Direttore Amministrativo e all'UOC Controllo di Gestione, allo scopo di garantire la verifica della corretta programmazione aziendale.

Verrà infine aggiornata la procedura e la modulistica per l'acquisizione delle apparecchiature elettromedicali, in collaborazione con l'Ingegneria Clinica. Tale procedura sarà condivisa con le Direzione Mediche.

Programmazione fabbisogno e gestione delle gare di acquisto di beni e servizi			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORI e V.A.
A	Diffusione ed applicazione del Regolamento "Nomina e funzionamento degli Organi Tecnici deputati all'elaborazione della documentazione tecnica di gara relativa ad appalti di servizi e forniture", approvato con DDG n. 15 del 14.01.2022	UOC Provveditorato, UOC Economato, UOC Servizi Tecnici e Patrimoniali	Relazione al RPCT entro il 31.12.2022
B	Diffusione ed applicazione del Regolamento "Criteri di individuazione dei componenti le commissioni giudicatrici ai sensi dell'art. 78 del D.Lgs. n. 50/2016", approvato con DDG n. 23 del 14.01.2022	UOC Provveditorato, UOC Economato, UOC Servizi Tecnici e Patrimoniali	Relazione al RPCT entro il 31.12.2022
C	Predisposizione di un Regolamento per disciplinare la nomina e le	UOC Provveditorato, UOC Economato	Regolamento predisposto entro il 31.12.2022

	competenze del Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC)		
D	Aggiornamento della procedura e della modulistica per l'acquisizione delle apparecchiature elettromedicali	UOC Provveditorato e UOS Ingegneria Clinica in collaborazione con le Direzioni Mediche	Procedura e modulistica aggiornata entro il 31.12.2022

Misure per la trasparenza, il governo e la gestione dell'attività libero professionale intra-moenia

L'attività libero professionale, nel corso del 2021, è ripresa nonostante il perdurare delle fasi di emergenza pandemica. L'esperienza della gestione emergenziale ha fornito ulteriori elementi per il miglioramento di quest'area confermando le attività già in corso e stimolando l'elaborazione di nuove esigenze e progetti.

In tale contesto, considerato che da novembre 2021 il gestionale per la prenotazione è diventato unico per tutta l'Azienda, per il prossimo triennio saranno sviluppate le seguenti azioni:

- Informatizzazione delle agende di prenotazione tramite Portale CUP: nell'ambito della libera professione è importante fornire sempre più strumenti agili e vicini al cittadino che permettano di velocizzare e rendere fluide le operazioni di prenotazione. In tale ottica si conferma la necessità di implementare un portale che favorisca una prenotazione diretta da parte del paziente, senza la necessità di un interlocutore del call center. Questo importante obiettivo risponde anche alla necessità di fornire maggiore trasparenza e ridurre l'esposizione a rischi di chi è coinvolto nel processo di prenotazione. A settembre del 2021 è stato avviato il relativo progetto che si conta di proseguire nel 2022;
- Revisione del Regolamento aziendale per lo svolgimento di attività di libera professione: nel 2021 è stato aggiornato il Regolamento aziendale per lo svolgimento di attività di libera professione, coinvolgendo i diversi servizi interessati e secondo la logica della semplificazione e della trasparenza. Il documento sarà quindi condiviso con le OO.SS. ed approvato nel corso del 2022;

- Revisione dei costi aziendali nella composizione della tariffa di libera professione: alla luce degli importanti cambiamenti avvenuti nell'organizzazione aziendale negli ultimi anni, dalla fusione delle aziende all'emergenza epidemiologica, si rende necessaria una revisione complessiva dei costi diretti e indiretti per ogni prestazione al fine di confermare o integrare quanto attualmente utilizzato. Con tale finalità è necessario garantire entro il 2022 una revisione complessiva di tutti i costi diretti e indiretti di ogni prestazione autorizzata in libera professione, garantendo la copertura della tariffa;
- Sviluppo di un cruscotto direzionale che favorisca la tempestività dei controlli: nell'ottica di sviluppare strumenti sintetici, si ritiene indispensabile disporre di un cruscotto direzionale che, su specifici indicatori della libera professione, permetta analisi di sistema e controlli specifici, in collaborazione con UOSD Sistemi Informativi.

Misure per la trasparenza, il governo e la gestione
dell'attività libero professionale intra-moenia

	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORI e V.A.
A	Informatizzazione delle agende di prenotazione tramite Portale CUP	UOS Libera Professione, UOSD Sistemi Informativi, UOC Direzione Amministrativa di Ospedale, UOS Specialistica	Disponibilità di Portale CUP per la prenotazione di prestazioni LP entro il 31.12.2022
B	Approvazione e applicazione del Regolamento Aziendale per lo svolgimento di attività di Libera Professione	UOS Libera Professione, UOC Risorse Umane, UOC Direzione Amministrativa di Ospedale, UOS Specialistica, UOC Direzione delle Professioni Sanitarie	Regolamento rivisto approvato con Delibera dopo accordo con le OO.SS. entro il 31.12.2022
C	Revisione dei costi aziendali nella composizione della tariffa di Libera Professione	UOS Libera Professione, UOC Controllo di Gestione, UOS Specialistica	Documento formalizzato di mappatura dei costi diretti e indiretti di ogni prestazione autorizzata in LP entro il 31.12.2022

D	Sviluppo di un cruscotto direzionale che favorisca la tempestività dei controlli	UOS Libera Professione, UOSD Sistemi Informativi, UOC Controllo di Gestione	Sviluppo di un cruscotto di monitoraggio di indicatori sulla libera professione entro il 31.12.2022
---	--	---	---

Sperimentazioni cliniche e informazione scientifica sui farmaci e sui dispositivi medici

I proventi introitati dall'Azienda, a seguito di sperimentazioni cliniche, possono assumere una consistenza molto rilevante; per questo motivo e per i rapporti in essere tra le ditte farmaceutiche e gli sperimentatori, si tratta di un'attività a potenziale rischio corruttivo. Con DDG n. 939 del 26 novembre 2021 è stato approvato il Regolamento per la gestione dei proventi derivanti dalla ricerca clinica e nel corso del 2022 sarà monitorata la sua corretta applicazione.

Inoltre, anche l'attività di informazione scientifica sui farmaci e sui dispositivi medici presenta profili di rischio che si ritiene utile monitorare. Al riguardo con Decreto del Direttore della Direzione Farmaceutico, Protesica, Dispositivi Medici n. 38 del 26 ottobre 2021, è stato ricostituito il Gruppo regionale di lavoro sull'attività di informazione medico scientifica a supporto della Commissione Tecnica Regionale Farmaci (di cui alla D.G.R. n 36 del 2019) e del Tavolo tecnico regionale sui dispositivi medici (di cui alla D.G.R. n. 811 del 23.6.2020), con il compito di predisporre un documento di revisione delle modalità operative per le attività di informazione scientifica sul farmaco e sul dispositivo medico. Sarà quindi garantita la diffusione e la corretta applicazione delle nuove modalità operative, previste dal suddetto documento regionale.

Sperimentazioni cliniche			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORI e V.A.
A	Regolamento per la gestione dei proventi derivanti dalla ricerca clinica	UOC Assistenza Farmaceutica Territoriale, UOS Libera Professione	Relazione al RPCT entro il 31.12.2022
Informazione scientifica farmaci/dispositivi medici			

A	Recepimento e diffusione delle nuove modalità operative regionali (in corso di pubblicazione)	UOC Farmaceutica	Assistenza Territoriale	Nuove modalità operative diffuse in tutte le UUOO sanitarie, entro il 31.12.2022
---	---	------------------	-------------------------	--

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

L'azione efficace di prevenzione della corruzione deve prevedere un costante dialogo con le parti civili e la cittadinanza mediante strumenti di partecipazione e sensibilizzazione, quali ad esempio iniziative pubbliche su temi specifici.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il PTPCT e alle connesse misure.

Atteso che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede la costruzione di una relazione di fiducia con i cittadini, alimentata dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'Azienda adotta soluzioni organizzative per l'attivazione di canali dedicati alle segnalazioni da parte dei cittadini, quale interfaccia comunicativa interno/esterno.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile			
	MISURA/CONTENUTI	COMPETENZE	INDICATORE
A	Pubblicazione del PTPCT e degli aggiornamenti annuali, al fine di raccogliere eventuali suggerimenti e proposte sulla prevenzione della corruzione provenienti da parte dei portatori di interesse	RPCT	N. proposte accolte entro il 31.12.2022
B	Report di rilevazione del numero degli accessi al sito internet aziendale e alla sezione Amministrazione Trasparente	RPCT, URP	N. Report semestrali V.A. = n. 2/anno

Misure di semplificazione / informatizzazione

Lo sviluppo sempre più diffuso della digitalizzazione dei servizi, di strumenti informatici a supporto dei processi aziendali, di modalità di comunicazione celeri e disponibili su vari supporti digitali rendono fondamentale la condivisione di un percorso culturale aziendale che garantisca la sicurezza dei dati e modalità operative omogenee per assicurare il patrimonio informativo e la tutela dei diritti degli interessati.

In tale contesto, con DDG n. 51 del 21 gennaio 2022 è stato approvato il Regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici dell'ULSS 6 Euganea che fornisce specifiche ed uniformi disposizioni ad ogni utilizzatore di risorse informatiche e telematiche richiamando, al tempo stesso, alla responsabilità in caso di inosservanza delle stesse. Al riguardo sono in programma specifiche attività formative, in ottica di evoluzione del sistema complessivo e con speciale attenzione al tema dell'accessibilità.

Inoltre, è in fase di sviluppo il progetto di revisione del sito aziendale al fine di garantire la realizzazione di interfacce migliorative per la navigazione del cittadino. Peraltro, l'emergenza sanitaria ha evidenziato come il sito sia diventato, ancor più, strumento privilegiato di informazione e contatto e per questo sono in fase di implementazione ulteriori progettualità per la messa a disposizione di vari servizi online, con accesso mediante SPID. Sarà altresì migliorata la fruibilità degli strumenti da parte di personale con difficoltà auditive.

Per un approfondimento si rinvia agli "Obiettivi di accessibilità" pubblicati in Amministrazione Trasparente alla voce Altri contenuti - Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati.

5. Sintesi azioni previste nel triennio 2022 - 2024

Sintesi delle azioni previste nel triennio per lo sviluppo del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024		
Azioni	Riferimenti	Scadenze
Misure generali	pag. da 25 a 43	Triennio 2022 - 2024
Informatizzazione	pag. 5 e pag. 43	31.12.2022
Costituzione team aziendale per controlli	Pag. 47	31.12.2022

Regolamenti da adottare (incarichi extraistituzionali e attività l.p.)	Pag. 48	31.12.2022
--	---------	------------

6. Il programma di trasparenza 2022-2024

Il decreto legislativo 33/2013, come modificato dal decreto legislativo 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa “come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”. La trasparenza concorre ad attuare i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

In conformità alla delibera ANAC n. 1310/2016, recante indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, che sottolinea l'importanza della piena integrazione del Programma Triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, l'Azienda adotta un unico Piano Triennale in cui è riportata anche la tabella degli adempimenti propri dell'albero della trasparenza, condivisa in ambito aziendale. Nell'allegata tabella gli adempimenti sono suddivisi tra i vari Responsabili del dato e della pubblicazione dello stesso, entro i termini ivi riportati (il dato di pubblicazione tempestiva, riportato nella tabella stessa, deve intendersi riferito obbligatoriamente al termine di 30 giorni consecutivi dalla data di perfezionamento del dato/documento).

Ai sensi dell'art. 43 c. 3 del D.lgs. n. 33/2013, i Direttori/Responsabili della produzione del dato devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare. Inoltre, considerato che la qualità dei dati pubblicati è indispensabile per una trasparenza effettiva ed utile per gli stakeholders e per le stesse pubbliche amministrazioni, vanno altresì rispettati i criteri di qualità delle informazioni da pubblicare sui siti istituzionali, indicati dall'art. 6 del succitato decreto, ovvero: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità. Le pubblicazioni devono essere effettuate ponendo la massima attenzione al rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali.

Nel corso del 2021:

- l'OIV ha verificato ed attestato l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza secondo gli indirizzi formulati dall'ANAC e gli esiti di tale verifica sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet aziendale;
- in relazione a specifici obiettivi regionali in materia, è stata effettuata puntuale verifica per la corretta pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente;
- è stata applicata, con il coinvolgimento dei Direttori competenti, la delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021 ad oggetto: "Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati..." e la successiva circolare del Ministero dell'Interno del 29/9/21. In particolare, è stato aggiornato l'applicativo informatico ed è in corso di definizione una rete di referenti per assicurare la corretta pubblicazione dei dati.

Per il triennio 2022 -2024, l'Azienda ha in programma:

- specifiche attività formative con l'obiettivo di diffondere la cultura della trasparenza;
- ulteriori verifiche nella sezione relativa ai procedimenti amministrativi, anche a seguito di modifiche dell'Atto aziendale;
- il rafforzamento della rete dei referenti incaricati alla pubblicazione, con particolare riguardo al Registro degli accessi e l'informatizzazione del Registro stesso;
- l'integrazione aziendale con gli applicativi aziendali (Sigma) che gestiscono i dati relativi alle assunzioni e alle cessazioni del personale, allo scopo di realizzare automatismi utili ad assicurare tempestività ed anche risparmio di risorse dedicate alla pubblicazione dei dati;
- revisione della modulistica oggetto di pubblicazione (es. dichiarazioni di incompatibilità), in collaborazione con UOC Risorse Umane;
- introduzione di sistemi informatizzati per la compilazione on line del curriculum formativo dei dirigenti e dei titolari di incarico.

La pubblicazione nel sito Amministrazione trasparente deve essere monitorata dal RPCT, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 33/2013, soprarichiamato. Nel caso di inadempimenti il RPCT sollecita il Responsabile della produzione del dato a provvedere in merito entro un determinato termine e, in caso di ulteriore mancato o ritardato adempimento, invia le necessarie segnalazioni all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi,

all'ufficio di disciplina, tenuto conto che i Responsabili hanno la piena responsabilità dell'elaborazione, della correttezza e tempestività dei dati.

7. Monitoraggio

La gestione del rischio viene perfezionata dall'azione di monitoraggio, sull'efficacia del Piano e delle misure, che viene avviata dal RPTC con il coinvolgimento dei Responsabili/Referenti delle singole strutture organizzative per l'acquisizione di dati quantitativi, informazioni e valutazioni, allo scopo di verificare l'efficacia delle misure di prevenzione adottate, eventuali scostamenti ed il loro successivo sviluppo sulla base degli esiti.

Al riguardo, i nuovi Orientamenti di ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza, emanati nel mese di febbraio u.s., sottolineano che l'adozione di un sistema improntato al monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione e adeguatezza rispetto ai rischi rilevati nelle misure di prevenzione, risulta particolarmente proficua in termini di generale e continuo miglioramento sia della funzionalità del sistema di prevenzione sia della complessiva attività amministrativa dell'ente. Il fine, come precisato da ANAC, è quello di realizzare una collaborazione costante e costruttiva con il RPCT, garantire una migliore definizione delle responsabilità, evitando che si assommino oneri eccessivi di controllo in capo al RPCT.

La procedura informatica in uso permette al RPCT ed ai Referenti di vigilare sull'andamento e sullo stato di avanzamento delle varie fasi del ciclo di gestione del rischio e di intervenire nei confronti delle strutture non allineate con le tempistiche programmate, aggiornando anche gli indicatori in relazione ad eventuali violazioni delle prescrizioni o per sopraggiunti cambiamenti di carattere organizzativo.

Costituiscono ulteriori strumenti di monitoraggio i report trasmessi al RPTC dall'URP (riportanti i dati quantitativi e qualitativi dei reclami e segnalazioni ricevuti dall'Ufficio) ed eventualmente dall'UPD (riportanti i dati dei procedimenti disciplinari) e dal CUG (riportanti i dati relativi alle eventuali segnalazioni di azioni discriminatorie).

Infine, sulla base delle risultanze e delle valutazioni dei dati, delle proposte e dei suggerimenti acquisiti in sede di monitoraggio e sulla base di eventuali segnalazioni ricevute tramite la procedura di whistleblowing o in relazione ad eventi sentinella, il RPCT predispone la propria Relazione annuale, curandone la trasmissione alla Direzione Aziendale e all'OIV

e la pubblicazione sul sito aziendale e sulla rete intranet entro i termini stabiliti dall'ANAC (31.01.2022 per la relazione riferita all'anno 2021).

Nel corso del 2022, al fine di assicurare maggiore efficienza al processo di monitoraggio, sarà costituito un team aziendale per l'effettuazione di controlli a campione circa l'effettivo raggiungimento degli obiettivi riportati negli indicatori individuati dai Direttori/Responsabili.

Il sistema basato sull'autovalutazione sarà affiancato da un sistema di verifica sul campo mediante controlli a campione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e, in un'ottica di impiego efficiente delle risorse, gli audit in materia verranno effettuati in collaborazione con il Servizio di Internal Audit.

7.1 Monitoraggio anno 2021

In applicazione del Piano 2021-2023 è stato effettuato il monitoraggio dei processi a rischio con il gestionale Gzoom alla fine del 1° e del 2° semestre. Il monitoraggio ha interessato n. 50 strutture dell'area amministrativa e dell'area socio sanitaria (macrostrutture aziendali, dipartimento dipendenze, salute mentale, uoc disabilità e non autosufficienza, farmaceutica..). Il monitoraggio ha coinvolto i Dirigenti Responsabili di ciascuna struttura che, con il supporto di collaboratori formati per l'utilizzo della piattaforma Gzoom, hanno fornito riscontro in merito delle azioni di prevenzione previste dal Piano, dando evidenza di eventuali impedimenti o criticità nell'applicazione delle misure di prevenzione.

Inoltre, in relazione agli obiettivi stabiliti con DGRV n. 958 del 13 luglio 2021 ad oggetto "Determinazione degli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi per le Aziende e Istituti del SSR per l'anno 2021" l'RPCT ha verificato il raggiungimento dell'obiettivo assegnato in materia: "Soddisfazione degli obblighi relativi alla pubblicazione". In particolare è stata verificata la pubblicazione della Relazione annuale consuntiva sugli eventi avversi verificatisi, sulle cause e sulle conseguenti iniziative messe in atto, dei dati relativi a tutti i risarcimenti erogati nell'ultimo quinquennio, dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale e sono stati rispettati gli obblighi di pubblicazione concernenti i tempi di pagamento dell'Amministrazione.

Gli esiti del monitoraggio svolto nel 2021 dal RPCT sono riportati nella Relazione annuale trasmessa all'organo di indirizzo e all'OIV, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012, e pubblicata con le modalità ed entro i termini previsti dall'ANAC.

In particolare, nell'anno 2021, come previsto dal PTPCT 2021-2023, oltre allo svolgimento di attività formative previste in materia ed all'implementazione della piattaforma gestionale whistleblowing in crittografia per la segnalazione di illeciti, è stato approvato l'aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale e la relativa sintesi ed è stata approvata un'ampia regolamentazione: Regolamento "Nomina e funzionamento degli Organi Tecnici deputati all'elaborazione della documentazione tecnica di gara relativa ad appalti di servizi e forniture", Regolamento "Criteri di individuazione dei componenti le commissioni giudicatrici ai sensi dell'art. 78 del D.Lgs n. 50/2016", Regolamento per la gestione dei proventi derivanti dalla ricerca clinica. Infine, è stato approvato il Regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici e sono stati redatti il Regolamento che disciplina l'attribuzione di incarichi extra istituzionali ed il Regolamento per lo svolgimento dell'attività libero professionale, che saranno oggetto di approvazione nel corrente anno.

Infine in relazione alle tematiche della trasparenza e della prevenzione della corruzione sono stati assegnati specifici obiettivi di budget alle varie Unità Operative, monitorati dal RPCT (es. pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente, aggiornamento modulistica, ecc..).

ALLEGATI

Allegato A) MAPPATURA RISCHI E MISURE DI PREVENZIONE

Allegato B) ALBERO ADEMPIMENTI DELLA TRASPARENZA

Allegato C) ELENCO REFERENTI AULSS 6 EUGANEA