

ALLEGATO B

SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
2025-2027

SOMMARIO

SOMMARIO	2
Premessa	3
Periodo di riferimento	3
Riferimenti legislativi e di pianificazione	3
Il Piano Nazionale Anticorruzione	6
Modifiche legislative di particolare rilevanza	7
Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	8
Il contesto esterno	11
Il contesto interno	20
 PARTE I: PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	21
Oggetto e finalità	21
I principi	22
 PARTE II: SOGGETTI COINVOLTI E RESPONSABILITÀ	23
Il Direttore Generale	23
Il responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	23
I direttori e i dirigenti responsabili delle unità operative aziendali	25
I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda	26
Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	26
L'Organismo Indipendente di Valutazione	27
 PARTE III: IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO	29
Principi di orientamento	29
Il processo di gestione del rischio	29
 PARTE IV: INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO	35

ALLEGATI ALLA SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

1. Catalogo delle aree a rischio
2. Catalogo e valutazione dei processi a rischio
3. Misure specifiche ed ulteriori
4. Elenco degli obblighi di pubblicazione in *Amministrazione Trasparente*

Premessa

Il presente documento rappresenta la Sezione Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza 2025-2027 della Azienda ULSS n. 1 Dolomiti, che recepisce le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e nei relativi aggiornamenti.

Questo Piano, come i precedenti, non è un'attività con un termine di completamento finale, ma un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione, che sono affinati, modificati o sostituiti con cadenza annuale e con previsione, a scorrimento triennale, in relazione ai risultati ottenuti dalla loro applicazione.

L'obiettivo finale cui si vuole gradualmente tendere è un sistema di controllo preventivo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole. Il tutto in coerenza con le normative, che tengono conto dell'esigenza di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione, nella consapevolezza che il successo degli interventi dipende in larga misura dal consenso sulle politiche di prevenzione, dalla loro accettazione e dalla concreta promozione delle stesse da parte di tutti gli attori coinvolti.

Nel 2021 L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU), 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.

In Italia la risposta alla crisi economica determinata dalla pandemia è stato il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR. Il PNRR prevede un pacchetto di investimenti e di riforme che riguardano in particolare la pubblica amministrazione, la giustizia, la semplificazione e la competitività. La situazione di crisi ha modificato sia il contesto esterno sia quello interno delle aziende sanitarie e si rimanda ai paragrafi successivi del presente documento per un'analisi più approfondita.

Periodo di riferimento

In coerenza con le disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, l'arco temporale di riferimento del presente Piano è il triennio 2025-2027. Ogni anno, entro il 31 gennaio, o comunque entro il termine indicato, il Piano deve essere oggetto di aggiornamento.

Riferimenti legislativi e di pianificazione

La Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza dell'Azienda ULSS n. 1 Dolomiti assume principalmente a riferimento:

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25 gennaio 2013, avente ad oggetto *“Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- Delibera A.N.AC. 9 settembre 2014, *“Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento”*;
- Determinazione A.N.AC. n. 6 del 28 aprile 2015, *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*;
- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante *“Codice dei contratti pubblici”*;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della Legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- Delibera A.N.AC. n. 241 dell’8 marzo 2017, *“Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del D.Lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del D.Lgs. 97/2016”*;
- Delibera A.N.AC. n. 358 del 29 marzo 2017, *“Linee Guida per l’adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale”*;
- Circolare Funzione Pubblica n. 2 del 30 maggio 2017, *“Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”*;

- Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;
- Legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*;
- Delibera A.N.AC. n. 1064 del 13 novembre 2019, *“Piano Nazionale Anticorruzione 2019”*;
- Delibera A.N.AC. n. 1126 del 4 dicembre 2019, *“Rinvio alla data del 1 marzo 2020 dell’avvio dell’attività di vigilanza dell’ANAC sull’applicazione dell’art. 14, co. 1, lett. f) del d.lgs. 33/2013 con riferimento ai dirigenti delle amministrazioni regionali e degli enti dipendenti e sospensione dell’efficacia della delibera ANAC n. 586/2019 limitatamente all’applicazione dell’art. 14 co. 1, lett. f) del d.lgs. 33/2013 ai dirigenti sanitari titolari di struttura complessa”*;
- Decreto-Legge 30 dicembre 2019, n. 162, recante *“Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica”*.
- Decreto-Legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *“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”*.
- Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*.
- Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione e del Ministero dell’Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132 recante *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*.
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24, recante *“Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.
- Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, recante *“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’art.1 della legge 21 giugno 2022, n.78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”*.
- Delibera A.N.AC. n. 264 del 20 giugno 2023, *“Adozione del provvedimento di cui all’art.28, comma 4, del decreto legislativo n.31 marzo 2023, n.36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assorbimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33”*.

- Delibera A.N.AC. n.582 del 13 dicembre 2023, “ Adozione comunicato relativo all’avvio del processo di digitalizzazione”
- Delibera A.N.AC. n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata con delibera n.601 del 19 dicembre 2023.
- Delibera A.N.AC. n. 495 del 25 settembre 2024 “Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell’art.48 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto – Messa a disposizione di ulteriori schemi”

È necessario, tuttavia, precisare che in ambito di prevenzione e contrasto alla corruzione si deve fare riferimento ad un contesto normativo multi-livello: infatti il contesto nel quale le strategie e le iniziative sull’anticorruzione sono adottate è quello previsto dalle norme nazionali ed internazionali in materia, come la *Convenzione penale sulla corruzione*, redatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata con la Legge 28 giugno 2012, n. 110, e la *Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione*, adottata dall’Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata con la Legge 3 agosto 2009, n. 116.

Il Piano Nazionale Anticorruzione

L'A.N.A.C. adotta il Piano Nazionale Anticorruzione (in seguito PNA), atto generale di indirizzo contenente indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa ed organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse, esposte a rischi di corruzione e all’adozione di concrete misure di prevenzione. Si tratta di un modello che contempera l’esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l’autonomia organizzativa delle amministrazioni nel definire esse stesse i caratteri della propria organizzazione e, all’interno di essa, le misure organizzative necessarie a prevenire i rischi di corruzione rilevati.

Le misure di prevenzione possono essere oggettive o soggettive. Le prime mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all’azione di interessi particolari volti all’improprio condizionamento delle decisioni pubbliche. Le seconde puntano a garantire la posizione di imparzialità del pubblico dipendente che partecipa, nei diversi modi previsti dall’ordinamento, ad una decisione amministrativa. L’individuazione di tali misure spetta alle singole amministrazioni perché solo esse sono in grado di conoscere la propria condizione organizzativa, la situazione del proprio personale ed il contesto esterno nel quale si trovano ad operare.

Il primo PNA, [PNA 2013](#), è stato adottato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ottenuta l’approvazione dalla Civit – ANAC.

A seguito delle modifiche organizzative e delle funzioni di ANAC, previste nel D.L. n. 90/2014, l’Autorità ha adottato un [Aggiornamento 2015 del PNA](#) mettendo meglio a fuoco il sistema di valutazione e gestione del rischio per la predisposizione dei PTPCT e iniziando ad esaminare le cause, i rischi e le misure di prevenzione specifiche nel settore dei contratti pubblici e della sanità. Con il [PNA 2016](#), l’Autorità ha per la prima volta elaborato un proprio Piano, nonché una nuova metodologia, affiancando ad una parte generale, in cui sono affrontate questioni di impostazione sistematica dei PTPCT, un’altra più specifica con

approfondimenti tematici per amministrazioni e ambiti di materie e nella quale analizzare, in relazione alle specifiche peculiarità, possibili rischi corruttivi e ipotesi di misure organizzative e di contrasto al fenomeno. Così, anche per l'[Aggiornamento 2017 del PNA](#) e l'[Aggiornamento 2018 del PNA](#), l'Autorità ha dato conto, nella prima parte di carattere generale, degli elementi di novità previsti dal d.lgs. 97/2016 valorizzandoli, in sede di analisi dei PTPCT di numerose amministrazioni, per formulare indicazioni operative nella predisposizione del documento di programmazione. Nella parte speciale, invece, sono state affrontate questioni proprie di alcune amministrazioni o di specifici settori di attività o materie.

Con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 l'Autorità ha infine adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021 (PNA 2019). Pur in continuità con i precedenti PNA, nel PNA 2019 l'Autorità ha sviluppato e aggiornato le Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, confluite (Allegato 1), precisando che esse costituiscono, l'unico riferimento da seguire nella predisposizione della Sezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e che esse aggiornano, integrano e sostituiscono le precedenti indicazioni contenute nel PNA 2013 e nell'Aggiornamento PNA 2015. Restano invece validi riferimenti agli approfondimenti tematici per ambiti di materie o amministrazioni (es. contratti pubblici, istituzioni universitarie, ecc.) riportati nei precedenti PNA.

Il Consiglio dell'Anac, nella seduta del 17 gennaio 2023, ha approvato definitivamente il [Piano nazionale anticorruzione valido per il prossimo triennio](#). Nel PNA 2022 l'ANAC ha inserito un allegato dedicato agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici ciò in considerazione della rilevanza delle misure di prevenzione da attuare tenuto conto delle ingenti risorse disponibili destinate alla realizzazione degli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR.

Con delibera n.605 del 19 dicembre 2023 è stato approvato dal Consiglio dell'Anac l'[Aggiornamento 2023 al PNA](#). Con questo aggiornamento l'autorità intende fornire alcuni chiarimenti e modifiche rispetto al PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice dei contratti.

Nel corso del mese di dicembre è stato messo in consultazione pubblica l'aggiornamento 2024 al PNA 2022. Con tale documento l'Autorità ha voluto fornire ai Comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO.

Modifiche legislative di particolare rilevanza

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Per effetto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione assume quale caratteristica imprescindibile la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. La soppressione del riferimento esplicito al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, stante la nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del suddetto Piano come apposita sezione. Quest'ultima deve contenere pertanto le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono essere anche chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

In conseguenza alle nuove disposizioni in materia di trasparenza sugli appalti pubblici entrate in vigore il 1° gennaio 2024 ai sensi del nuovo Codice dei contratti D.Lgs. 36/2023, si stanno esaminando i nuovi sistemi di digitalizzazione messi a disposizione da ANAC e si stanno analizzando gli eventuali adeguamenti dei software aziendali attualmente in uso.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Lo stesso Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha introdotto disposizioni finalizzate ad un maggior coinvolgimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (in seguito OIV), il quale deve verificare, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Tale prescrizione segue all'indicazione per cui l'organo di indirizzo dell'amministrazione deve definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza.

L'organo di indirizzo adotta il suddetto Piano su proposta del Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (in seguito RPCT) entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità Nazionale Anticorruzione. A tal fine, può chiedere al RPCT le informazioni ed i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni ai dipendenti.

L'OIV riferisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Da ultimo la legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle P.A. funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e per l'efficienza della giustizia”* ha istituito un nuovo adempimento per le P.A. con più di 50 dipendenti: l'obbligo di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, con l'intento di accorpare in un unico documento il Piano della Performance, il Piano del lavoro agile, il Piano della prevenzione della corruzione, il Piano del fabbisogno del personale, ed il Piano della formazione. Il D.L. n. 228 del 30.12.2021 *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”* aveva inizialmente disposto che in sede di prima applicazione il PIAO venisse adottato entro il 30 aprile 2022; il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, recante *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, ha poi previsto la proroga al 30 giugno 2022, ferma restando la scadenza annuale del 31 gennaio a partire dal 2023.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Si riportano, di seguito, alcuni obiettivi strategici fondamentali che il presente Piano deve perseguire in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Trattasi di un quadro di obiettivi e di interventi tra loro correlati, la cui realizzazione richiede necessariamente un forte investimento formativo, soprattutto a

favore del RPCT e, a cascata, di tutti coloro che intervengono nei processi di costruzione ed attuazione delle azioni previste dal Piano.

Ciò affinché tutti i soggetti siano in grado di utilizzare al meglio le risorse e le indicazioni contenute nel PNA per realizzare il livello di equilibrio ottimale fra i due pilastri: la realizzazione piena delle finalità istituzionali di un'azienda sanitaria, da cui dipende il livello di salute di una popolazione, ed il contrasto ai tentativi e/o ai fatti corruttivi che si oppongono o ne ostacolano il perseguimento.

Si evidenzia come il ruolo e le funzioni del RPCT non possono prescindere, ancor più in un'organizzazione sanitaria e di alta complessità, dalle funzioni strategiche di pianificazione, di vigilanza, di monitoraggio e di controllo proprie dell'organizzazione stessa e devono essere integrate ed interconnesse con esse.

TRASPARENZA E CONTRATTI PUBBLICI DI ACQUISTI IN AMBITO SANITARIO

Il d.lgs. n.36/2023 (nuovo codice dei contratti pubblici) ha introdotto, a far data dal 1 gennaio 2024, importanti modifiche in materia di trasparenza dei dati e delle informazioni, facendo leva sul principio di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici e sul principio dell'unicità dell'invio (only once), per il quale un dato viene inviato una sola volta ad un solo sistema informativo (art.19 co.2). La Stazione Appaltante comunica tempestivamente i dati alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP). Inoltre la SA pubblica nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale gli atti, i dati, e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, ma che sono comunque oggetto di pubblicazione obbligatoria come individuati nell'Allegato 1) alla delibera ANAC n.264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata dalla delibera n.601 del 19 dicembre 2023. Tale allegato diviene parte integrante della Sezione Rischi corruttivi con la denominazione All.4 bis. Si riporta nel seguito uno schema relativo alla trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione Trasparente" sotto-sezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni Anac di cui all'All.9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con <u>Delibera n.582 del 13 dicembre 2023</u> .
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt.19 e ssgg e delle delibere ANAC nn.261/2023 e 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

AREA DEL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

- Assicurare evidenza ai processi di nomina e di conferimento degli incarichi in modo da garantire il massimo livello di trasparenza e l'utilizzo di strumenti di valutazione che privilegino il merito e l'integrità del professionista aspirante all'incarico;
- prevedere un percorso virtuoso finalizzato a rendere praticabile la rotazione degli incarichi nell'organizzazione aziendale, attraverso un'adeguata programmazione nei tempi e nelle modalità, secondo criteri che non vadano a detrimento del principio di continuità dell'azione amministrativa. La rotazione deve essere vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnato e sostenuto da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

ALTRE AREE DI PARTICOLARE RILIEVO

Di seguito, si riportano altre aree di particolare rilievo rispetto alle quali, nel periodo di vigenza del Piano, dovranno essere assunte specifiche misure di trasparenza o attività in ordine a possibili eventi rischiosi:

- implementazione delle rilevazioni previste dalla delibera ANAC 495/2024;
- accesso non autorizzato ad una base dati informativa aziendale;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riferimento alla gestione dei fondi europei e al PNRR;
- messa a punto delle pubblicazioni di cui all'Allegato 1 alla delibera ANAC n.264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata dalla delibera n.601 del 19 dicembre 2023
- gestione dei magazzini e logistica interna;

L'analisi degli obiettivi e degli interventi sopraindicati deve essere integrata con l'elencazione dei processi di cui agli allegati al presente Piano, pervenendo in tal modo alla configurazione del complessivo impegno dell'Azienda ULSS n. 1 Dolomiti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

INTERNAL AUDIT E GRUPPO DI SUPPORTO AL RPCT

Con deliberazione della Giunta regionale del Veneto n. 231 del 6 marzo 2018, in attuazione di quanto previsto nella precedente deliberazione n. 1122 del 19 luglio 2017, sono state approvate le "Linee guida di indirizzo per l'espletamento della funzione di Internal Audit di Azienda Zero e delle Aziende sanitarie del Veneto". Con deliberazione della Giunta regionale del Veneto n. 1025 del 16 agosto 2022 relativa all'approvazione delle linee guida per la predisposizione dell'atto aziendale dell'Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto - Azienda Zero, sono state rappresentate le finalità, i poteri, le responsabilità in capo alla Funzione di Coordinamento Rischi amministrativi e contabili che afferisce alla Direzione Generale di Azienda Zero. Tale Funzione coordina gli aspetti funzionali condividendo standard, strumenti e metodologie per garantire uniformità nella loro applicazione nelle aziende del SSR, emana annualmente le linee guida ai fini della programmazione delle attività, alle quali si devono attenere le Funzioni Internal Auditing delle Aziende sanitarie del Veneto. Con deliberazione del Direttore Generale n. 762 del 5 luglio 2024 l'Azienda ULSS n.1 Dolomiti ha approvato il Piano di Audit per il Triennio 2024-2026 aziendale in conformità a quanto previsto dalle linee guida trasmesse con protocollo n. 16166 del 1 giugno 2023. Nel documento viene fatto riferimento alla neces-

sità di un raccordo con le azioni che devono essere svolte in collaborazione con il RPCT , ad esempio la messa a disposizione di documenti come la matrice CRSA, la comunicazione sull'effettuazione di audit interni al fine di condividere l'interesse di allineamento tra le attività, lo svolgimento di monitoraggi ad hoc.

Con deliberazione del Direttore Generale n. 1377 del 21 dicembre 2023 l'Azienda ULSS n.1 ha aggiornato la mappatura dei processi aziendali e individuato i relativi owner di processo.

La mappatura di tutti i processi aziendali rappresenta uno degli obiettivi strategici della Direzione aziendale. L'attività svolta da ciascuna struttura titolare dei processi e dei relativi rischi è stata classificata in un apposito elenco che contiene la descrizione del macro-processo, dei processi, dei rischi specifici, delle misure adottate per il loro contenimento e del monitoraggio delle stesse. L'Elenco dei processi è riportato nel documento. Si potrà eventualmente procedere nel corso del 2025, se ritenuto necessario, anche ad un aggiornamento dei processi, sia modificando quelli individuati che inserendo nuovi processi.

Il contesto esterno

L'Autorità Nazionale anticorruzione riporta in una recente pubblicazione la seguente espressione per definire l'analisi del contesto esterno: *"L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Azienda si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Si tratta di una fase preliminare indispensabile per definire la strategia di prevenzione del rischio corruttivo"*. La definizione di contesto esterno richiama la necessità di evidenziare anche i c.d. stakeholders. L'azienda privilegia relazioni virtuose con i diversi "portatori di interessi" ed in particolare con la Regione, con le altre componenti del Servizio Sanitario Regionale e della realtà locale, allo scopo di condividere obiettivi e strumenti operativi ed ottimizzare l'efficacia e l'efficienza delle azioni intraprese attivando percorsi di informazione e partecipazione con:

- ◆ altri enti ed istituzioni operanti sul territorio;
- ◆ gli ordini ed i collegi professionali;
- ◆ le organizzazioni sindacali;
- ◆ gli utenti e le loro associazioni;
- ◆ I fornitori di beni, di servizi e di lavori dell'azienda per il tramite delle loro associazioni di categoria;
- ◆ I fornitori di tecnologia (beni durevoli) dell'azienda per il tramite delle loro associazioni di categoria;

L'azienda ULSS n.1 Dolomiti insiste su un territorio di 3.610 Km² di superficie che coincide con l'area della Provincia di Belluno. Il territorio è interamente montano ed è situato nel versante sud-est delle Alpi. La Provincia di Belluno risulta la provincia più estesa del Veneto ($\frac{1}{5}$ circa del territorio), nonostante ciò vi risiedono solo 198.668 persone (2023), ossia poco più del 4% della popolazione totale della regione; ciò porta la densità abitativa a 55 abitanti per chilometro quadrato, decisamente al di sotto della media regionale. Ulteriori elementi relativi al contesto esterno, in particolare l'andamento demografico del territorio, sono riportati nella Sezione Anagrafica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

MISURAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Il progetto ANAC, *Misurazione del rischio di corruzione*, rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati. Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d'allarme o delle red flags, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche. La definizione degli indicatori è stata promossa attraverso un percorso partecipato e strutturato, coinvolgendo diversi attori istituzionali, accademici, del mondo della ricerca ed esponenti di organizzazioni non governative.

Per la Provincia di Belluno relativamente all'anno 2017 si può leggere la seguente situazione:



Relativamente agli **indicatori sugli appalti** per l'anno 2022 (ultimo disponibile) emerge il seguente quadro:

Dati della provincia di Belluno :

N° INDICATORI
CALCOLABILI

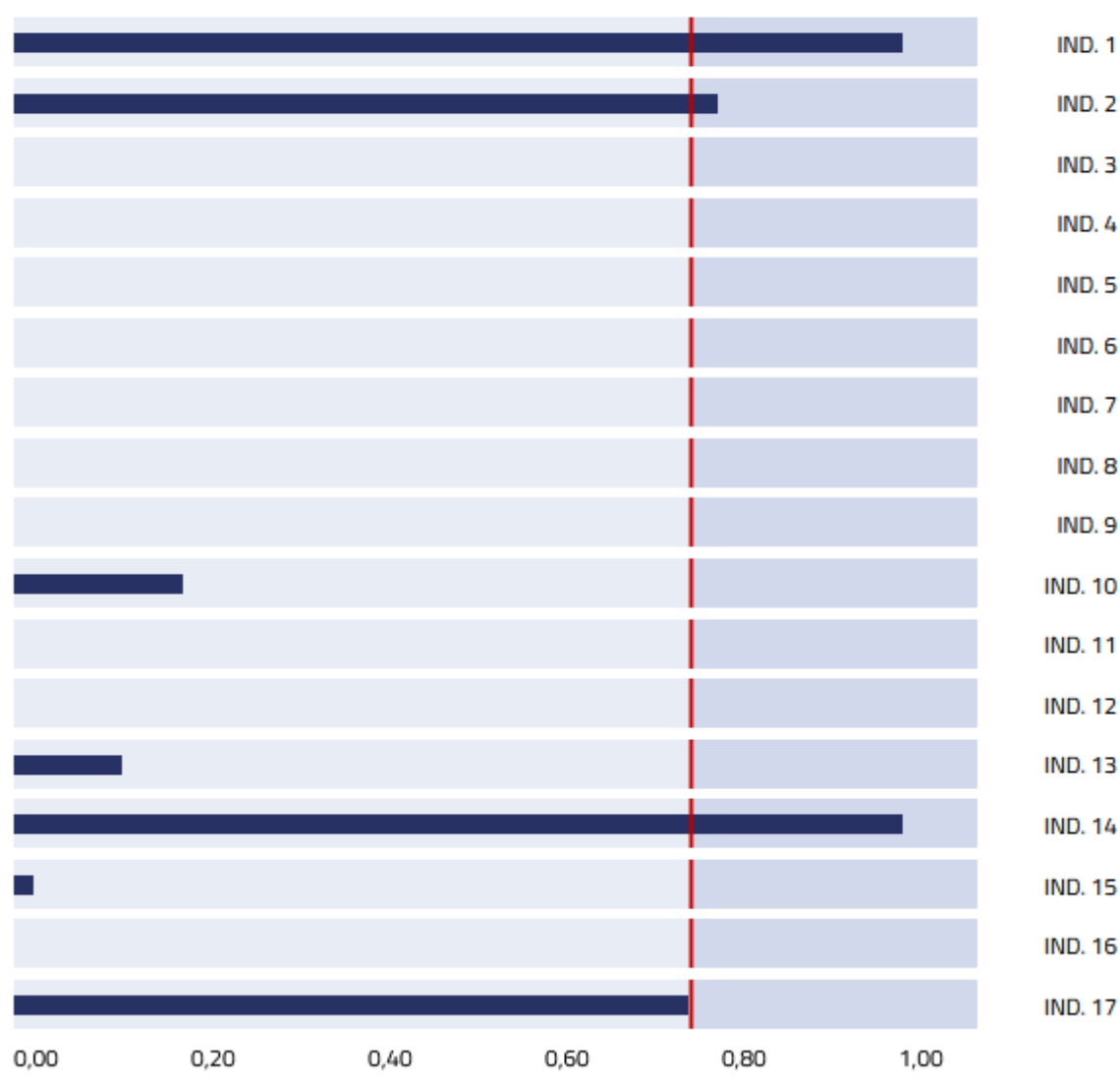
11

N° INDICATORI SOPRA
SOGLIA
(red flags)

3

INCIDENZA INDICATORI
SOPRA SOGLIA

0,27



Descrizione Indicatori Appalti



IND. 1	Numero appalti aggiudicati con offerta economica più vantaggiosa / Numero totale appalti
IND. 2	Numero appalti non aperti / Numero totale appalti
IND. 3	Valore economico appalti non aperti / Valore economico totale appalti
IND. 4	Numero appalti con almeno una variante / Numero totale appalti aggiudicati e conclusi
IND. 5	Media del rapporto fra importo a consuntivo e importo di aggiudicazione
IND. 6	Media del rapporto fra durata della realizzazione del contratto effettiva e prevista
IND. 7	Numero appalti senza comunicazione di aggiudicazione / Numero totale appalti
IND. 8	Numero appalti senza comunicazione di fine lavori / Numero totale appalti
IND. 9	Numero appalti con offerta singola (una sola offerta ammessa a fronte di un'unica offerta presentata) / Numero totale appalti con una sola offerta ammessa
IND. 10	Media del rapporto tra numero offerte escluse e numero offerte presentate
IND. 11	Numero appalti con esclusione di tutte le offerte tranne una / Numero totale appalti con una sola offerta ammessa
IND. 12	Media della proporzione di offerte escluse, calcolata solo sugli appalti che hanno esclusione di tutte le offerte tranne una
IND. 13	Omogeneità media della distribuzione stazione appaltante – aggiudicatari
IND. 14	Media dei giorni tra data di scadenza del bando e data di pubblicazione
IND. 15	Media dei giorni tra data della prima aggiudicazione e data di scadenza del bando
IND. 16	Numero appalti con importo del lotto compreso tra 37.500 e 40.000 Euro / Numero appalti con importo del lotto compreso tra 30.000 e 37.500 Euro *
IND. 17	Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 20.000 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo superiore a 40.000 € *

Dominio Istruzione

Livelli più elevati di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione e quindi livelli più bassi di capitale umano. Gli individui con livelli di istruzione più elevato tendono ad essere più consapevoli del valore delle libertà civili e meno tolleranti nei confronti della corruzione.

L'indice composito Istruzione è calcolato utilizzando i seguenti indicatori:

1. Diplomatici 25-64 anni iscritti in anagrafe;
2. Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe;
3. Giovani (15-29 anni) – NEET.

Belluno



Composito Istruzione



E' il valore massimo in Italia per questo Indicatore

122

Variazione dall'anno precedente

-2,42 %



Monitoraggio degli indicatori che definiscono il dominio Istruzione

Diplomatici 2017



[Percentuale]



73 %

E' Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore

Variazione dall'anno precedente

+ 1,52 %



Laureati 2017



[Percentuale]



36 %

E' Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore

Variazione dall'anno precedente

+ 2,42 %



NEET 2017



[Percentuale]



41 %

E' Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore

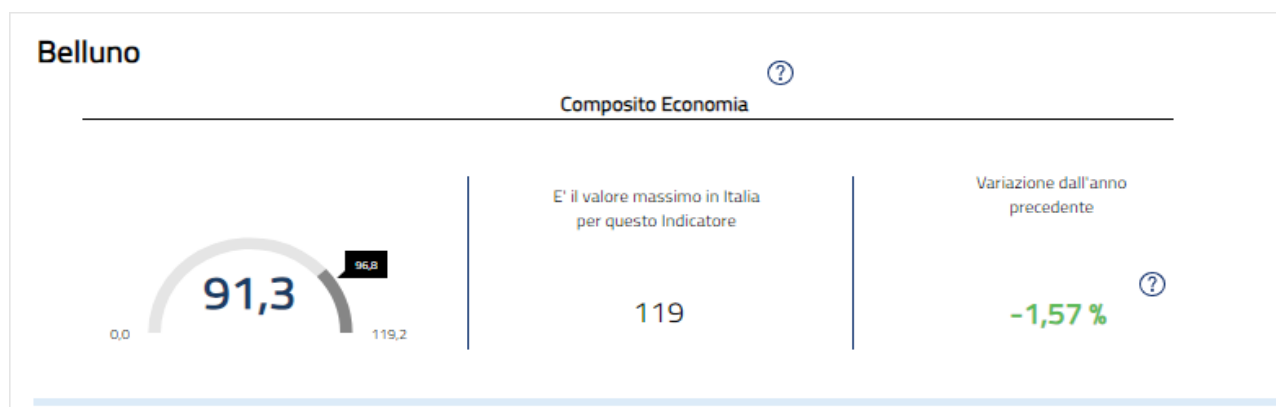
Variazione dall'anno precedente

-10,01 %



L'indice composito Economia è calcolato utilizzando i seguenti indicatori:

1. Reddito pro capite;
2. Occupazione;
3. Tasso di imprenditorialità;
4. Indice di attrattività;
5. Diffusione della banda larga;
6. Raccolta differenziata.



Indicatori Comunali - Visione per Comune

Provincia SA	Comune	Anno SA	Popolazione residen- te al 1° gennaio	Reddito imponibile pro capite	Addensamento sotto soglia
Belluno	Belluno	2022	35.395,00	20.722,50	0,80
Belluno	Belluno	2021	35.522,00	19.591,33	2,54
Belluno	Belluno	2020	35.675,00	18.421,34	2,08
Belluno	Belluno	2019	35.678,00	18.542,13	1,27
Belluno	Belluno	2018	35.510,00	18.748,03	2,08
Belluno	Belluno	2017	35.658,00	18.187,83	1,52
Belluno	Belluno	2016	35.586,00	17.902,79	1,22
Belluno	Belluno	2015	35.538,00	17.764,86	1,66
Belluno	Feltre	2022	20.451,00	17.629,21	0,55
Belluno	Feltre	2021	20.491,00	16.653,37	1,36
Belluno	Feltre	2020	20.451,00	15.869,68	2,69
Belluno	Feltre	2019	20.463,00	16.048,56	1,97
Belluno	Feltre	2018	20.493,00	15.891,14	2,08
Belluno	Feltre	2017	20.467,00	15.436,58	0,97
Belluno	Feltre	2016	20.494,00	15.262,07	0,70
Belluno	Feltre	2015	20.505,00	15.093,88	0,74

Indicatore: addensamento sotto soglia:

Rapporto tra il numero degli appalti con un importo a base d'asta compreso tra i 20.000 € e i 39.999 € e il numero degli appalti con un importo superiore ai 40.000 €.

I dati sono tratti dalla banca dati nazionale dei contratti pubblici.

L'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

CRIMINALITÀ

Dalla relazione semestrale del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (Gennaio-Giugno 2023) si legge a pag.316 :

Provincia di Belluno

“A Belluno, laddove non si registra la presenza di consorterie vicine a contesti mafiosi resta alta, soprattutto in virtù dei prossimi Giochi Olimpici e Paralimpici di Milano e Cortina d'Ampezzo 2026, l'attenzione posta nell'attività di prevenzione dei relativi tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata”.

Nel seguito si riportano i delitti denunciati dalle Forze di polizia all'autorità giudiziaria

Delitti denunciati dalle Forze di polizia all'autorità giudiziaria

Tipo dato	Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria.					
Periodo del commesso delitto	Durante l'anno di riferimento.					
Anno	2021		2022		2023	
Territorio	Veneto	Belluno	Veneto	Belluno	Veneto	Belluno
Tipo di delitto	Dati					
01.0 ATTENTATI	11	0	8	0	7	0
02. 0 STRAGE	1	0	1	0	0	0
03.0 OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI	19	0	23	1	22	0
03.a Omicidi a scopo di furto o rapina	0	0	1	0	0	0
03.b Omicidio di tipo mafioso	0	0	0	0	0	0
03.c Omicidio a scopo terroristico	0	0	0	0	0	0
04.0 INFANTICIDI	0	0	0	0	0	0
05.0 TENTATI OMICIDI	40	1	51	3	50	1
05.a Tentato omicidio a scopo di furto o rapina	3	0	1	0	1	0
05.b Tentato omicidio di tipo mafioso	0	0	0	0	0	0
05.c Tentato omicidio a scopo terroristico	0	0	0	0	0	0
06.0 OMICIDIO PRETERINTENZIONALE	3	0	2	0	1	0
07.0 OMICIDI COLPOSI	132	13	148	13	119	1
07.a Omicidio da incidente stradale	107	7	114	8	91	1
07.b Omicidio da incidente sul lavoro	3	0	7	0	2	0
08.0 LESIONI DOLOSE	4.137	251	4.641	262	4.549	74
09.0 PERCOSSE	1.105	75	1.209	74	1.237	23
10.0 MINACCE	4.186	221	4.083	198	4.145	53
11.0 INGIURIE	0	0	0	0	0	0
12.0 VIOLENZE SESSUALI	410	31	530	27	525	5
12.a Violenza sessuale su maggiori di anni 14	368	28	471	24	483	5
12.b Violenza sessuale in danno di minori di anni 14	36	3	42	3	38	0
12.c Violenza sessuale di gruppo su maggiori di anni 14	0	0	0	0	0	0
12.d Violenza sessuale di gruppo in danno di minori di anni 14	0	0	0	0	0	0
13.0 ATTI SESSUALI CON MINORENNE	37	0	35	6	40	0
14.0 CORRUZIONE DI MINORENNE	17	0	5	0	13	0
15.0 FURTI	60.214	1.039	71.148	1.134	76.585	229
15.a Furto con strappo	458	6	791	3	693	0
15.b Furto con destrezza	5.989	35	9.397	47	11.518	12
15.c Furti in danno di uffici pubblici	1	0	1	0	0	0
15.d Furti in abitazione	15.468	381	14.285	308	15.892	49
15.e Furti in esercizi commerciali	4.493	93	5.407	92	5.724	50
15.f Furti su auto in sosta	5.248	66	7.423	128	7.717	13
15.g Furti di opere d'arte e materiale archeologico	18	0	15	1	20	1
15.h Furti di automezzi pesanti trasportanti merci	17	0	3	0	4	0
15.i Furti di ciclomotori	285	4	345	5	287	0
15.j Furti di motociclo	188	1	238	3	280	0
15.k Furti di autovetture	1.195	15	1.203	17	1.311	1

16.0 RICETTAZIONE	900	16	933	12	903	3
17.0 RAPINE	1.202	15	1.570	18	1.665	4
17.a Rapine in abitazione	135	4	115	2	143	0
17.b Rapine in banca	4	0	4	0	3	0
17.c Rapine in uffici postali	1	0	4	0	3	0
17.d Rapine in esercizi commerciali	194	3	294	1	287	2
17.e Rapine a rappresentanti di preziosi	1	0	1	0	2	0
17.f Rapine a trasportatori di valori bancari	0	0	0	0	0	0
17.g Rapine a trasportatori di valori postali	0	0	0	0	0	0
17.h Rapine in pubblica via	686	6	867	9	944	2
17.i Rapine di automezzi pesanti trasportanti merci	0	0	0	0	0	0
18.0 ESTORSIONI	592	25	774	25	685	14
19.0 USURA	11	1	6	0	11	0
20.0 SEQUESTRI DI PERSONA	51	0	45	0	55	2
20.a Sequestri di persona a scopo estorsivo	4	0	4	0	8	1
20.b Sequestri di persona per motivi sessuali	4	0	2	0	7	0
21.0 ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	35	3	25	1	22	1
22.0 ASSOCIAZIONE DI TIPO MAFIOSO	1	0	0	0	1	0
23.0 RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO	103	3	107	2	77	0
24.0 TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	26.813	1.441	24.021	1.297	26.575	409
25.0 INCENDI	172	10	228	11	159	0
25.a Incendi boschivi	26	5	63	10	24	0
26.0 DANNEGGIAMENTI	16.118	425	17.285	453	16.877	82
27.0 DANNEGGIAMENTO SEGUITO DA INCENDIO	164	5	214	4	193	0
28.0 CONTRABBANDO	1	0	1	0	0	0
29.0 STUPEFACENTI	2.168	42	2.209	53	2.238	20
29.a Produzione e traffico	144	8	109	2	106	1
29.b Spaccio	1.662	30	1.714	40	1.685	17
29.c Associazione per produzione o traffico di stupefacenti	2	0	1	0	1	0
29.d Associazione per spaccio di stupefacenti	0	0	1	0	0	0
30.0 SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE E PORNOGRAFIA MINORILE	167	3	125	7	107	4
30.a Sfruttamento e favoreggiamento prostituzione minorile	3	0	2	0	1	0
30.b Pornografia minorile	90	2	61	4	52	2
30.c Detenzione materiale pedopornografico	56	1	35	1	33	1
30.d Sfrutt. e favoreggiamento prostituzione non minorile	18	0	25	1	18	1
31.0 DELITTI INFORMATICI	1.560	40	1.816	60	1.752	21
32.0 CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI	210	5	206	0	175	0
33.0 VIOLAZIONE ALLA PROPRIETA' INTELLETTUALE	6	0	5	0	5	0
34.0 ALTRI DELITTI	27.266	1.520	27.808	1.368	27.343	364
TOTALE DELITTI	147.852	5.185	159.262	5.029	166.136	1.310

Fonte: elaborazione da dati Ufficio Centrale Statistica - Ministero Interno.

Il contesto interno

L'Autorità Nazionale anticorruzione riporta in una recente pubblicazione la seguente espressione per definire l'analisi del contesto interno: *“L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione dell'amministrazione e alle principali funzioni da essa svolte ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno è poi rappresentato dalla cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi”*. L'allegato 2 al presente documento evidenzia i principali processi dell'amministrazione nelle aree a rischio.

Ulteriori elementi relativi all'organizzazione sono riportati nella Sezione Anagrafica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'Azienda ULSS n.1 Dolomiti, tra le azioni di gestione e contenimento del rischio ha inserito misure ulteriori e specifiche, per la realtà aziendale, visibili nell'allegato 3 al presente documento.

PARTE I:

PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Oggetto e finalità

La Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Azienda ULSS n. 1 Dolomiti sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo ed a garantire l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, a tutela del buon andamento della pubblica amministrazione di cui all'art. 97 dalla Costituzione. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo o di mancato rispetto degli adempimenti in termini di trasparenza. Il Piano è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. Non è un documento di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Il Piano ha validità tre anni ed il suo contenuto viene aggiornato entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento a scorrimento rispetto al triennio successivo, condizionatamente ai risultati raggiunti ed alle proposte formulate dai dirigenti e dagli altri attori coinvolti nel relativo processo.

L'aggiornamento del Piano è condizionato dai seguenti aspetti:

- l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione;
- l'eventuale sopraggiungere di nuove normative;
- l'emersione di nuovi rischi.

Dal momento che la prevenzione della corruzione è un'attività che si affina con l'esperienza, il presente Piano costituisce uno strumento dinamico i cui contenuti verranno integrati e arricchiti anche in relazione al *feedback* ottenuto dalla sua applicazione e all'evoluzione dell'organizzazione, in particolare per effetto della messa a regime del nuovo assetto dell'Azienda ULSS n. 1 Dolomiti.

I principi

La gestione delle attività connesse al rischio di corruzione ed alla trasparenza:

- va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza. Non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico;
- è parte integrante del processo decisionale. Non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;
- è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e di gestione (in particolare con il ciclo della performance ed i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi dell'Azienda; per rendere evidente il collegamento tra performance e la prevenzione della corruzione e trasparenza, all'interno delle schede di budget vengono assegnati obiettivi specifici sviluppati nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;
- è un processo di miglioramento continuo e graduale. Infatti da un lato deve tendere alla completezza ed al massimo rigore nell'analisi, valutazione e trattamento del rischio e, dall'altra, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità ed attuabilità degli interventi;
- implica assunzione di responsabilità. Infatti si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi;
- è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno dell'Azienda, nonché di quanto attuato. Essa non deve riprodurre in modo integrale e acritico i risultati della gestione del rischio operata da altre amministrazioni, né gli strumenti operativi, le tecniche e le esemplificazioni proposte dall'Autorità Nazionale Anticorruzione o da altri soggetti;
- è un processo trasparente ed inclusivo, che deve prevedere momenti di coinvolgimento dei portatori di interessi interni ed esterni all'Azienda;
- è ispirata al criterio della prudenza, volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;
- non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive. Implica valutazioni non sulle qualità degli individui, ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

PARTE II: SOGGETTI COINVOLTI E RESPONSABILITÀ

Il Direttore Generale

- Individua il RPCT e dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, comma 7, L. n. 190/2012);
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC (art. 1, comma 8, L. n. 190/2012);
- adotta, su proposta del RPCT, nell'ambito del PIAO, la Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'A.N.AC. (art. 1, comma 8, L. n. 190/2012);
- assicura al RPCT lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento annuale ed un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio;
- adotta, su proposta delle UU.OO. interessate, tutti i provvedimenti e gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, nonché gli atti volti a garantire il necessario coordinamento e collegamento tra il PTPC e gli altri atti di programmazione aziendale;
- l'art. 1, comma 522, della L. n. 208/2015, recante *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2016)”*, ha introdotto alcuni obblighi in capo agli enti del Servizio Sanitario Nazionale, tra i quali quello di assicurare *“la massima trasparenza dei dati di bilancio pubblicando integralmente nel proprio sito internet il bilancio d'esercizio entro sessanta giorni dalla data di relativa approvazione. Gli enti del Servizio Sanitario Nazionale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, attivano, altresì, un sistema di monitoraggio delle attività assistenziali e della loro qualità, in raccordo con il sistema di monitoraggio regionale di cui all'articolo 4, comma 4, del Decreto-Legge 13 settembre 2012, n. 158, convertito, con modificazioni, dalla Legge 8 novembre 2012, n. 189, e in coerenza con il programma nazionale valutazione esiti, pubblicando entro il 30 giugno di ogni anno i relativi esiti”*.

Il responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Con deliberazione n. 75 del 31/01/2017 il dott. Capponi Antonio, dell'UOC Controllo di Gestione, è stato individuato quale RPCT dell'Azienda ULSS n. 1 Dolomiti.

Il RPCT è nominato dal Direttore Generale con delibera ed il relativo nominativo è comunicato all'A.N.AC.

Il RPCT assume, tra l'altro, i compiti di seguito indicati:

- elabora, predispone e/o aggiorna la proposta relativa alla Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza che sottopone al Direttore Generale per l’approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, comma 8, L. n. 190/2012);
- provvede alla verifica dell'efficace attuazione della Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a), L. n. 190/2012);
- svolge stabilmente un’attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa in materia di trasparenza, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- segnala alla Direzione Aziendale, all'OIV e all'A.N.AC. le disfunzioni inerenti all’attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, L. n. 190/2012; art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- provvede a individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui all’art. 1, comma 11, della L. n. 190/2012 (art. 1, comma 10, lett. c), L. n. 190/2012);
- entro il 15 dicembre di ogni anno, o comunque entro il termine stabilito dall'A.N.AC., trasmette all'OIV e alla Direzione Generale una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web aziendale. Nei casi in cui la Direzione Generale lo richieda o qualora il RPCT lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività (art. 1, comma 14, L. n. 190/2012);
- qualora richiesto dall'A.N.AC. fornisce il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno dell'amministrazione (art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013);
- cura, anche attraverso le disposizioni contenute nella Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza, che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e segnala i casi di possibile violazione all'A.N.AC., all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla L. n. 215/2004, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 39/2013);
- cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'A.N.AC. dei risultati del monitoraggio (art. 15, comma 3, D.P.R. n. 62/2013);
- valuta le richieste di riesame delle istanze di accesso civico (art. 5, commi 7 e 9, D.Lgs. n. 33/2013);
- ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'ufficio di disciplina di cui all'art. 43, comma 5, del D.Lgs. n. 33/2013 nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5, comma 10, D.Lgs. n. 33/2013);
- è tenuto a sollecitare l'individuazione del Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante e ad indicarne il nome all'interno della Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza (Parte Generale, § 5.2, lett. f), Piano Nazionale Anticorruzione 2016).

Al RPCT deve essere fornito l’adeguato supporto conoscitivo e operativo, dotandolo di struttura organizzativa adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito; devono essere assicurati al RPCT poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell’atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione del Piano e delle misure sia in quella del controllo sulle stesse.

I direttori e i dirigenti responsabili delle unità operative aziendali

I dirigenti responsabili rivestono un ruolo centrale ai fini della concreta realizzazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione, della diffusione della cultura della legalità e del rispetto delle regole finalizzata al miglioramento dell'efficienza dei servizi e della qualità delle prestazioni.

In tale prospettiva, l'ottica dei dirigenti in questione deve essere finalizzata al conseguimento del coinvolgimento di tutto il personale assegnato alle strutture di rispettiva competenza nel processo di gestione e prevenzione del rischio di corruzione e di promozione della legalità.

Il successo dell'attività di prevenzione della corruzione è raggiungibile solo attraverso un'azione combinata dei singoli responsabili con il RPCT secondo un processo *bottom up* in sede di formulazione delle proposte e *top down* per la successiva fase di verifica ed applicazione.

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

In generale, si deve evidenziare che il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, di cui al D.P.R. n. 62/2013, prevede all'art. 8 che ogni dipendente debba rispettare non solo le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e le prescrizioni contenute nel PTPC, ma anche prestare la sua collaborazione al RPCT e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza. In questo contesto i dirigenti assumono i compiti di seguito indicati:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- rispettano le prescrizioni contenute nel PTPC e prestano la loro collaborazione al RPCT (art. 8, comma 1, D.P.R. n. 62/2013);
- forniscono le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (art. 16, comma 1, lett. l-ter), D.Lgs. n. 165/2001);
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'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 (art. 16, comma 1, lett. l-quater), D.Lgs. n. 165/2001);
- assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo all'Azienda, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale (art. 9, comma 1, D.P.R. n. 62/2013);
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 33/2013);
- vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento (art. 15, comma 1, D.P.R. n. 62/2013); per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente e si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo (art. 55-bis, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001); per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il

dipendente segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza (art. 55-bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001);

- Propongono al Direttore Generale e curano l'attuazione di provvedimenti ed atti relativi alla prevenzione della corruzione nelle materie di propria competenza;
- controllano ed assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, comma 4, D.Lgs. n. 33/2013).
- Individuano i dipendenti operanti nei settori a maggior rischio da avviare a percorsi formativi;

L'assolvimento dei compiti di cui sopra può costituire obiettivo in sede di negoziazione di budget per i dirigenti responsabili di struttura.

I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

Lo svolgimento della politica di prevenzione della corruzione nell'ambito dell'amministrazione impone il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Azienda. Essi, in particolare, hanno i seguenti obblighi:

- rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e le prescrizioni contenute nel PTPC, prestano collaborazione al RPCT e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza (art 8, comma 1, D.P.R. n. 62/2013);
- conformano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento (art. 2, D.P.R. n. 62/2013);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6-bis, L. n. 241/1990; artt. 6 e 7, D.P.R. n. 62/2013);
- assicurano l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale (art. 9, comma 1, D.P.R. n. 62/2013).

Tutto il personale dell'Azienda è quindi tenuto all'osservanza delle norme anticorruzione e tutte le Unità Operative devono fornire il loro apporto collaborativo al RPCT per l'attuazione del presente PTPC.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano stesso, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 1, comma 14 della L. n. 190/2012.

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

Con il comunicato del 28 ottobre 2013, l'A.N.AC. 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. Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 ha previsto l'indicazione del nominativo del RASA all'interno del PTPC. La dott.ssa Romagnoni Annamaria, dell'UOC Provveditorato, Economato e Gestione della Logistica, è stata individuata quale RASA dell'Azienda ULSS n. 1 Dolomiti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il ruolo dell'OIV, nella prevenzione della corruzione, è stato rafforzato a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 97/2016 alla L. n. 190/2012 e al D.Lgs. n. 33/2013, in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'A.N.AC.. In particolare:

- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lett. g), D.Lgs. n. 150/2009);
- fornisce, qualora vengano richieste dall'A.N.AC., informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente (art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013);
- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nella Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori; utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati (art. 44, D.Lgs. n. 33/2013);
- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che la Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis, L. n. 190/2012);
- verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT, recante i risultati dell'attività svolta, in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza: a tal fine, può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, comma 8-bis, L. n. 190/2012);
- riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, L. n. 190/2012);
- attiva le dovute forme di responsabilità in relazione ai casi segnalati dal RPCT di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (art. 43, comma 5, D.Lgs. n. 33/2013);
- esprime parere obbligatorio nell'ambito del procedimento di adozione del Codice di comportamento aziendale (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001);
- partecipa al processo di gestione del rischio con pareri e proposte.

Come ribadito nell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, *"l'attività di attestazione degli OIV dei dati pubblicati continua a rivestire particolare importanza per l'A.N.AC.. L'Autorità, nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di controllo e vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione e*

trasparenza, definisce annualmente le modalità per la predisposizione dell'attestazione. Al fine di favorire lo svolgimento efficace delle attività degli OIV, è intenzione di A.N.AC. richiedere le attestazioni entro il 30 aprile di ogni anno, scadenza utile anche per la presentazione da parte degli OIV di documenti sulla performance".

PARTE III: IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Principi di orientamento

La strategia per la prevenzione del rischio corruzione dell'Azienda ULSS n. 1 Dolomiti è basata sui principi individuati dal PNA, relativamente alla gestione del rischio efficace, che fanno riferimento metodologico a quelli individuati dalla norma UNI ISO 31000:2010 nell'analisi dei rischi, in particolare:

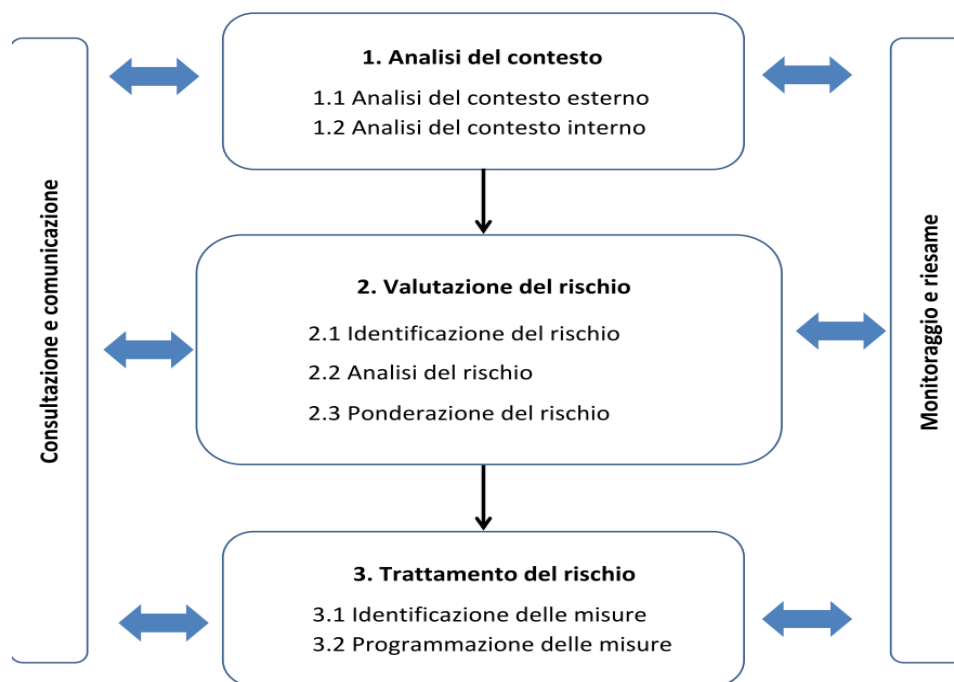
- sulla definizione del contesto, che si realizza attraverso la mappatura dei processi e la relativa analisi degli stessi rispetto all'esposizione al rischio corruzione;
- sull'identificazione del rischio, consistente nella individuazione e descrizione dello stesso per ciascun processo;
- sull'analisi del rischio, consistente nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (gravità e probabilità);
- sulla ponderazione e valutazione del rischio, determinando il livello di rischio;
- sul trattamento del rischio: completata l'analisi del rischio è necessario identificare le misure di prevenzione, i tempi per l'applicazione e gli uffici coinvolti.

Affinché la gestione del rischio sia efficace, l'Azienda ULSS 1 nella progettazione e gestione del rischio tiene conto di alcuni principi guida, richiamati nel PNA 2019:

- i. Coinvolgimento della direzione strategica
- ii. Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio
- iii. Prevalenza della sostanza sulla forma
- iv. Gradualità
- v. Integrazione
- vi. Miglioramento e apprendimento continuo

Il processo di gestione del rischio

Il processo di gestione del rischio prende come riferimento quanto indicato nell'allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, ossia si sviluppa come un processo dinamico e di natura ciclica come evidenziato nel seguito.



La metodologia aziendale utilizzata in merito alla gestione del rischio è articolata nelle seguenti fasi:

- individuazione delle aree di esposizione al rischio su cui concentrare l'analisi, partendo dalle aree definite dalla legge ed ampliandole secondo la tipologia di amministrazione;
- identificazione dei macro processi;
- identificazione e pesatura dei rischi associati ai processi;
- definizione delle misure organizzative di prevenzione/trattamento/mitigazione del rischio, da adottare a partire dalle aree con livello di rischio più elevato.

Il processo di gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenuto conto delle azioni di risposta alle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Il monitoraggio viene effettuato dai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio in stretta connessione con le articolazioni aziendali che si occupano di *risk management*.

Nella Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza 2025-2027 la scheda utilizzata per la ponderazione del rischio è quella visibile nel seguito, dove il computo del rischio inerente è dato da : (Gravità * Probabilità) ed il computo del rischio residuo è dato da: (Gravità * Probabilità) *(1/Misure di prevenzione).

Scheda di valutazione del processo

Unità Operativa	
Processo	
Numero	Denominazione
Descrizione del processo	
(che cos'è e che finalità ha)	
Attività che compongono il processo	
a) b) c)	
Soggetti che svolgono le attività del processo	
Responsabilità complessiva del processo	
Descrizione del rischio	
Misure di prevenzione in atto	
Misure di prevenzione proposte	

Fare riferimento al "*Prospetto per il calcolo del rischio residuo*" per compilare la parte seguente

Gravità	
Punteggio	Motivazione

Probabilità	
Punteggio	Motivazione
Rischio inerente	
0	
Misure di prevenzione	
Punteggio	Motivazione
Rischio residuo	
0	

Prospetto per il calcolo del rischio residuo

Gravità		
Punteggio	Impatto	Possibili effetti
1	Non significativo	Immagine aziendale: nessuno
		Risorse economiche e organizzative: nessuno
		Sicurezza pazienti: nessuno
2	Minimo	Immagine aziendale: minimo
		Risorse economiche e organizzative: inferiori a € 50.000
		Sicurezza pazienti: nessuno
3	Poco rilevante	Immagine aziendale: minimo
		Risorse economiche e organizzative: inferiori a € 300.000
		Sicurezza pazienti: minimo
4	Rilevante	Immagine aziendale: alto
		Risorse economiche e organizzative: inferiori a € 1.000.000
		Sicurezza pazienti: alto
5	Molto rilevante	Immagine aziendale: alto
		Risorse economiche e organizzative: superiori a € 1.000.000
		Sicurezza pazienti: alto
Probabilità		
Punteggio	Impatto	Possibili effetti
1	Inverificabile	È impossibile che accada, poiché non ci sono interessi esterni rilevanti, il processo decisionale è trasparente e non c'è discrezionalità del decisore interno all'amministrazione
2	Improbabile	Evento che probabilmente non accadrà mai
3	Remoto	Evento dannoso già accaduto in azienda o è possibile che accada entro 3 anni

4	Possibile	Evento dannoso già accaduto in azienda o è possibile che accada entro 1 anno
5	Continuo	Evento dannoso può accadere entro 3 mesi con elevata probabilità
Rischio inerente		
Gravità x Probabilità		
Misure di prevenzione		
Punteggio	Tipo	Possibili effetti
4	Ottimali	Personale con esperienza ed adeguatamente formato
		Procedure esistenti, adeguate e soggette a verifiche nell'applicazione
		Controlli esistenti e di dimostrata efficacia
3	Sufficienti	Personale con esperienza, ma formato in modo inadeguato
		Procedure esistenti, adeguate ma non soggette a verifiche nell'applicazione
		Controlli esistenti ma di non dimostrata efficacia
2	Insufficienti	Personale con esperienza, ma non formato
		Procedure esistenti ma non adeguate
		Controlli esistenti ma inefficaci
1	Assenti	Personale senza esperienza e non formato
		Procedure non esistenti
		Controlli non esistenti
Rischio residuo		
Rischio inerente x (1/Misure di prevenzione)		

PARTE IV:

INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Nel seguito sono riportate tutte le misure obbligatorie previste per la prevenzione, mitigazione e trattamento del rischio dal Piano Nazionale Anticorruzione.

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITÀ
Trasparenza	Con Delibera n. 495 del 25 settembre 2024 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi. https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-495-del-25-settembre-2024	Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'Amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento.
Codice di comportamento	Con D.P.R. 13/06/2023 n.81, pubblicato in GU n.150 del 29/06/2023 è stato emanato il Regolamento concernente le modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16/04/2013 n.62. Le principali novità introdotte sono individuate dall'art.11-bis "Utilizzo delle tecnologie informatiche" e dall'art.11 ter "Utilizzo di mezzi di informazione e dei social media".	Assicurare la qualità dei servizi, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.
Rotazione del personale (ordinaria)	La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a 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. [PNA 2016]. Sull'istituto della rotazione ordinaria, l'ANAC è intervenuta con l'Allegato 2 al PNA 2019, ad oggetto "La rotazione ordinaria del personale".	Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il consolidarsi di situazioni di privilegio.

Rotazione del personale (straordinaria)	Tale forma di rotazione è disciplinata dall'art.16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui i dirigenti di uffici dirigenziali generali dispongono <i>“con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”</i> (v. delibera A.N.AC. n. 215/2019).	Tutela dell'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.
Astensione in caso di conflitto di interessi	Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.
Svolgimento di incarichi d'ufficio ed extraistituzionali	Consiste nell'individuazione: • degli incarichi vietati ai dipendenti; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extraistituzionali. Il PNA 2019 dedica un capitolo specifico all'argomento degli incarichi extraistituzionali in particolare al tema del conflitto di interessi che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art.53, co5 e 7 del D.Lgs. n.165/2001)	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere in un unico centro decisionale.

Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti	Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a: • soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.	Evitare: • il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita; • la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione.
Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	Si tratta dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.
Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	L'istituto del pantouflage o revolving doors , disciplinato dall'art.53 del d.lgs.n.165/2001 come introdotto dalla L.190/2012, è volto a prevenire le ipotesi di conflitto di interesse da inquadrare come incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro ed evitare che i dipendenti che negli ultimi 3 anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una P.A., svolgano, nei 3 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.	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione ed il suo potere all'interno della amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Commissioni, assegnazione uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, di funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie etc., soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per delitti contro la P.A. (ai sensi del Capo I, Titolo II, Libro Secondo del Codice Penale).	Evitare che all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e a esercitare il potere nelle amministrazioni vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per delitti contro la P.A..
Whistleblowing	La legge 6 novembre n.190 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n.165/2001, l'art.54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. In conformità del d.lgs. n.24/2023 sono resi disponibili in Amministrazione Trasparente i canali per effettuare una segnalazione.	Garantire: • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.
Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione sui temi dell'etica e della legalità dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio corruzione.	Assicurare la diffusione di valori etici e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.
Patti di integrità	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per sviluppare un rapporto di fiducia.

MISURE DI PREVENZIONE IN AZIENDA

Le attività di individuazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, come precisato nell'aggiornamento 2017 al PNA e ribadito nel PNA 2019, devono essere intese non come un mero adempimento ma come un processo costante, sistematico e sinergico che, anche in una logica di performance, è finalizzato alla ricerca di maggiore funzionalità e - di conseguenza - alla prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione.

Le misure di prevenzione hanno una natura trasversale e trovano, pertanto, un'applicazione generalizzata in gran parte dei processi oggetto di valutazione dei rischi. Pertanto i Direttori di UO, i Dirigenti, sono tenuti a verificare che dette misure siano applicate dai responsabili dei procedimenti. Si evidenzia che deve

essere prestata la massima attenzione all'attuazione di dette misure prendendo coscienza del fatto che tali misure, proprio perché sono orientate a prevenire fatti corruttivi, esigono anche un loro controllo.

Codice di comportamento

Con DDG. n.591 del 31/05/2022, l'Azienda ULSS n.1 ha approvato il Codice di Comportamento anche alla luce delle Linee guida ANAC n. 177/2020. L'Azienda ha reso disponibile il Codice di Comportamento in rete intranet dandone massima diffusione. Il Codice è pubblicato sia nella intranet aziendale che nel sito internet istituzionale ed inoltre viene consegnato a tutti i dipendenti al momento della loro assunzione o all'avvio della attività di collaborazione.

Conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

La misura è regolata dall'art. 6 bis della L.241/1990 introdotta dall'art. 1 c. 41 della L. 190/2012, dai combinati disposti degli artt. 6, commi 3 e 7 del Codice di comportamento, nonché dall'art. 16 del d.lgs. 36/2023 il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici

E' fatto divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato per i reati contro la P.A. di far parte di commissioni, anche con compiti di segreteria, per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere o essere assegnati anche con funzioni direttive agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni.

La misura è regolata dall'art. 35 bis del d.lgs.165/2001 introdotto dal comma 46 dell'art.1 della L. 190/2012 che inibisce a chi è stata condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la pubblica amministrazione per il venir meno della fiducia, di essere nominato a ricoprire particolari ruoli onorari e funzionali, ritenendo che possa avere la propensione a commettere ulteriori reati.

Autorizzazioni svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali

L'art.53 del d.lgs.165/2001 c.7 prevede che i dipendenti non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Prevede per i dipendenti a tempo pieno l'incompatibilità di cui all'art.60 DPR n. 3/57 il divieto di assumere qualsiasi incarico nonché esercitare attività professionale a favore di terzi attività non rientranti nei doveri d'ufficio. In tale tipologia di incarichi rientrano anche gli incarichi a svolgere prestazioni conto terzi.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Il presente paragrafo regola il divieto da parte dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di ricevere incarichi di lavoro da soggetti nei confronti dei quali hanno esercitato poteri autoritativi. La finalità è quella di inibire l'utilizzo del ruolo e della funzione ricoperti all'interno dell'ente di appartenenza, precostituendo, mediante accordi illeciti, situazioni lavorative vantaggiose presso detti soggetti privati.

Whistleblowing

L'azienda con DDG n. 882 del 25.08.2023 ha provveduto ad adottare un regolamento in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto della U.E. (c.d. *Whistleblowing*).

Formazione

Il PNA 2019 sottolinea come la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti il rischio corruttivo, rientra tra le principali misure di prevenzione della corruzione che devono essere programmate. Come evidenziato, infatti, nel PNA l'approccio basato sull'analisi della regolazione e delle disposizioni formative generalmente utilizzato, deve essere "arricchito sia con ruolo più attivo dei discenti, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti che tengano conto delle specificità di ogni amministrazione", anche per fornire ai destinatari strumenti decisionali che consentano loro di affrontare problemi etici nei contesti lavorativi e gestire correttamente eventuali conflitti di interesse.

L'azienda prevede una formazione di tipo generale, da rivolgere ad un numero crescente di dipendenti, mirata all'aggiornamento delle competenze e dei comportamenti in materia di etica e della legalità. In aggiunta va considerata per un gruppo di dipendenti, che operano nelle aree a rischio, una formazione di tipo specialistico.

Nel corso del 2024 in azienda è stata somministrata la formazione relativa all'ambito della prevenzione della corruzione, sia in presenza che on line; tale formazione è stata utile per diffondere la cultura della legalità e dell'integrità.

Nel Piano Formativo Aziendale 2025, adottato con deliberazione del direttore generale n. 1384 del 20/12/2024, sono stati previsti ed inseriti momenti formativi in tema di integrità e di prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto dall' art. 1, co. 9, lett. b) e c) legge 6 novembre 2012, n. 190.

Per quanto non espressamente contenuto nel presente documento di programmazione, trovano applicazione le norme dettate dalla Legge n. 190/2012. Il presente Piano verrà adeguato in ordine alle indicazioni fornite da A.N.AC..

Costituiscono parte integrante della presente Sezione di Programmazione – rischi corruttivi e trasparenza dell'Azienda ULSS N.1 Dolomiti 2025-2027 i seguenti allegati:

Allegato n.1 – Aree a rischio – Sezione Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato n.2- Catalogo dei processi – Sezione Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato n.3 - Misure specifiche ed ulteriori – Sezione Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato n.4 – Elenco obblighi di pubblicazione – Sezione Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato n.4 bis – All.1 delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023