

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2021 - 2023

INDICE

Premessa	3
Periodo di riferimento	3
Riferimenti legislativi e di pianificazione	3
Il Piano Nazionale Anticorruzione	5
Recenti modifiche legislative di particolare rilevanza	5
Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	6
Il contesto esterno	8
Il contesto interno	17
Emergenza sanitaria	21
 PARTE I - IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	 24
Oggetto e finalità	24
Il concetto di corruzione	24
I principi	25
 PARTE II - SOGGETTI COINVOLTI E RESPONSABILITÀ	 26
Il Direttore Generale	26
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	26
I direttori e i dirigenti responsabili delle unità operative aziendali	28
I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda	29
Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	29
L'Organismo Indipendente di Valutazione	30
 PARTE III - IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO	 32
Principi di orientamento	32
Il processo di gestione del rischio	32
 PARTE IV - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO	 34
 ALLEGATI AL PIANO	
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 <i>Amministrazione Trasparente</i>	

Premessa

Il presente documento, rappresenta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023 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.

Ulteriore scopo del Piano è quello di garantire il suo raccordo con tutti gli altri strumenti di programmazione aziendale e, in particolare, con il Piano della Performance in un'ottica di integrazione delle dinamiche della prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nell'ambito della complessiva strategia aziendale.

Il Piano va aggiornato annualmente o comunque ogni qual volta un mutamento organizzativo o normativo lo rendesse necessario, la recente emergenza sanitaria da Sars-Cov2 rappresenta ulteriore motivo di revisione.

Con il PTPCT si intende procedere alla individuazione delle azioni prioritarie per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità al fine di garantire il corretto e trasparente funzionamento dell'azione amministrativa.

Periodo di riferimento

In coerenza con le disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, l'arco temporale di riferimento del presente Piano è il triennio 2021-2023. Ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano deve essere oggetto di aggiornamento.

Riferimenti legislativi e di pianificazione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023 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 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”*.

È necessario tuttavia precisare che in ambito di prevenzione e contrasto alla corruzione si deve fare riferimento ad un contesto normativo multilivello: 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 *Convezione penale sulla corruzione*, redatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata con la Legge 28 giugno 2012, n. 110, e la *Convezione 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.AC. 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.

Recenti 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.

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 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (in seguito PTPCT).

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.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Si riportano, di seguito, alcuni fondamentali obiettivi strategici 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, su 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.

Area degli acquisti

- Gestire in modo sistemico e strategico le possibili situazioni di conflitto di interessi, attraverso l'enucleazione delle fattispecie tipiche di tali conflitti e la divulgazione di informazioni finalizzate a consentire ai tecnici ed ai professionisti sanitari, più esposti a tali rischi, di agire con la consapevolezza richiesta, anche attraverso la compilazione di apposite dichiarazioni;
- rafforzare la trasparenza delle procedure attraverso l'individuazione di un set di dati da pubblicare sul sito istituzionale e di un set di dati minimi da riportare nella determina a contrarre, nel contratto e in tutti gli ulteriori atti connessi all'appalto;
- definire una specifica regolamentazione, in termini di procedure a livello aziendale, per quanto riguarda le ipotesi di contatti tra mondo professionale interno ed operatori economici esterni (esempio la formazione sponsorizzata ed autorizzazioni allo svolgimento di attività extra impiego);
- prevedere un adeguato sistema di controllo per gli appalti di importo inferiore alla soglia di euro 40.000,00, secondo un modello campionario;
- sviluppare l'analisi dei possibili profili di rischio collegati alle procedure che coinvolgono le centrali di committenza/soggetti aggregatori, con definizione di specifiche misure di prevenzione.

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 in ordine a possibili eventi rischiosi:

- la gestione dei rapporti con i soggetti erogatori privati, in regime di autorizzazione all'esercizio e di accreditamento istituzionale;
- accesso non autorizzato ad una base dati informativa aziendale;
- rapporti con le aziende farmaceutiche;
- 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.

Il contesto esterno

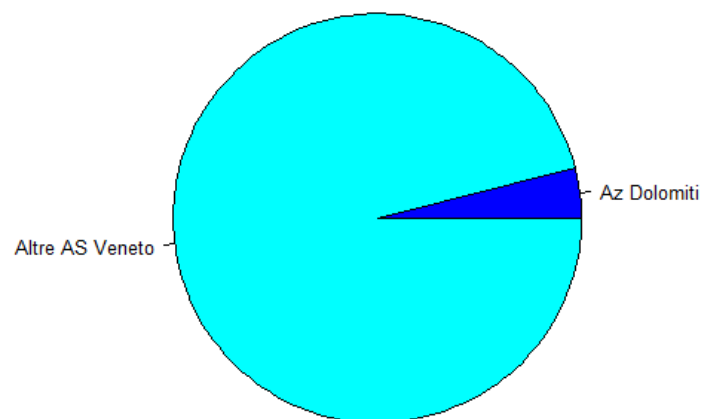
Territorio e demografia

La provincia di Belluno si sviluppa su un territorio di 3.610 km² e risulta quindi la provincia più estesa del Veneto (¹/₅ circa del territorio), nonostante ciò vi risiedono solo 201.972 persone (2019), ossia poco più del 4% della popolazione totale della regione; ciò porta la densità abitativa a circa 56 abitanti per chilometro quadrato, decisamente al di sotto della media regionale.

		Belluno			Veneto		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
Superficie	km ²	3.609,66	3.609,66	3.609,66	18.344,82	18.344,82	18.344,82
Abitanti	n.	203.485	202.930	201.962	4.905.037	4.905.854	4.907.704
Densità popolazione	ab./km ²	56,4	56,2	56,0	267,52	267,42	267,53

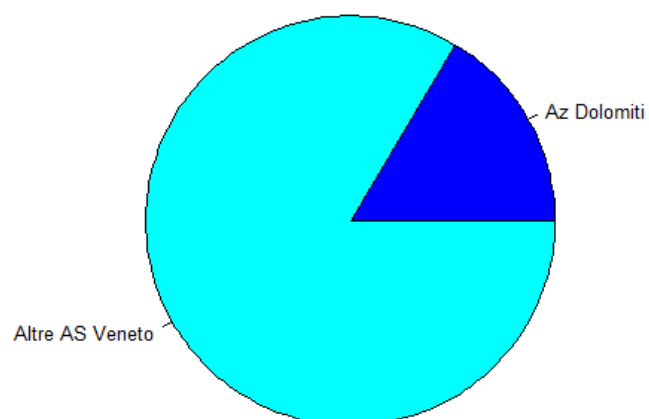
Fonte: elaborazioni da Regione Veneto - U.O. Sistema Statistico Regionale su dati Istat.

Popolazione residente



Situazione al 31 dic. 2019
Quota della popolazione Ulss Dolomiti sul totale regionale

Superficie Regione Veneto



Quota della superficie Ulss Dolomiti sul totale regionale

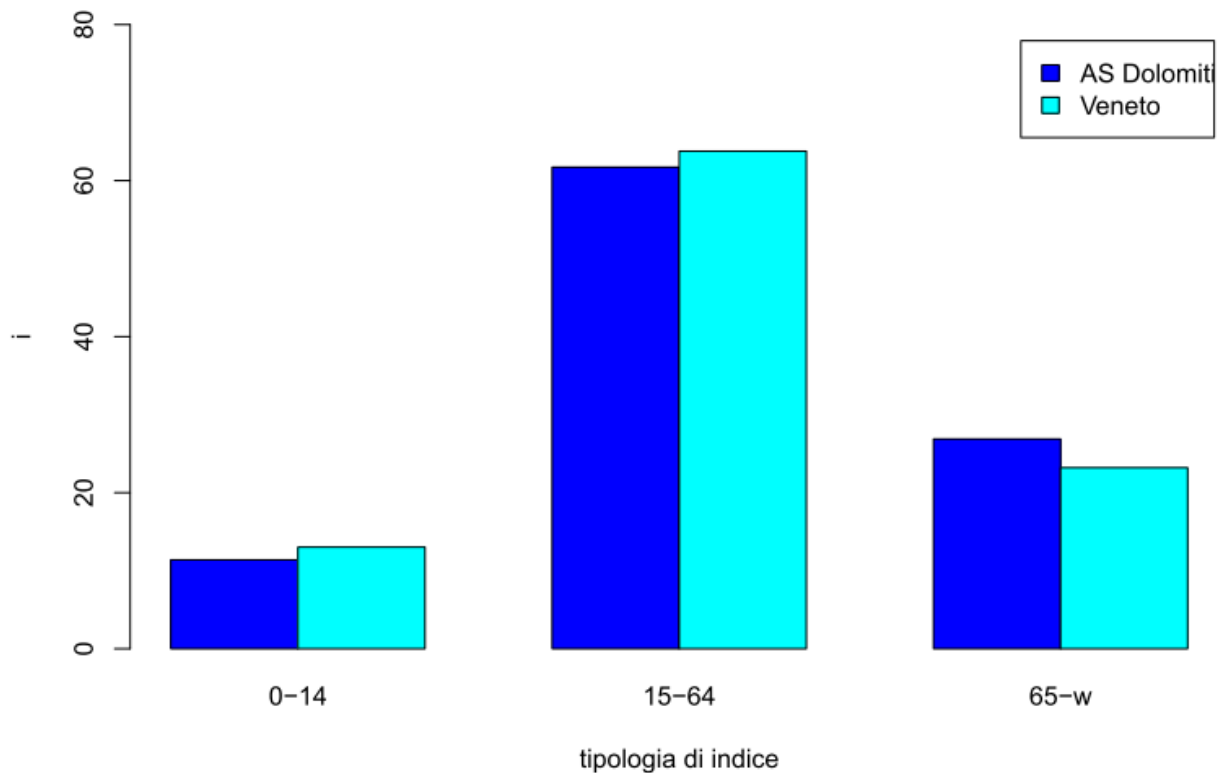
Guardando la popolazione residente, suddivisa per classi di età, si può notare come Belluno sia la provincia veneta con la maggiore percentuale di popolazione oltre i 65 anni d'età, il 26,9 % nel 2019, contro la media regionale del 23,2 %, in linea con quella italiana.

Si può trovare evidenza dell'invecchiamento della popolazione anche osservando i dati relativi ai tassi di natalità e mortalità, che si discostano in modo abbastanza significativo da quelli regionali e nazionali; anche gli indici di dipendenza strutturale (popolazione non attiva / popolazione attiva) e di vecchiaia sono particolarmente elevati. La speranza di vita alla nascita è, nella provincia di Belluno, inferiore di circa un anno rispetto alla media regionale, sia per la popolazione maschile sia per quella femminile; lo stesso si nota riguardo alla speranza di vita a 65 anni.

Popolazione per classe d'età	Belluno			Veneto		
	n.	% su totale	Var. % anno precedente	n.	% su totale	Var. % anno precedente
00-14	23.002	11,39%	-0,24%	638.861	13,02	-0,27%
15-64	124.678	61,73%	-0,46%	3.130.358	63,78	-1,20%
65+	54.282	26,88%	0,22%	1.138.485	23,20	1,50%
Totale	201.962	100%		4.907.704	100%	

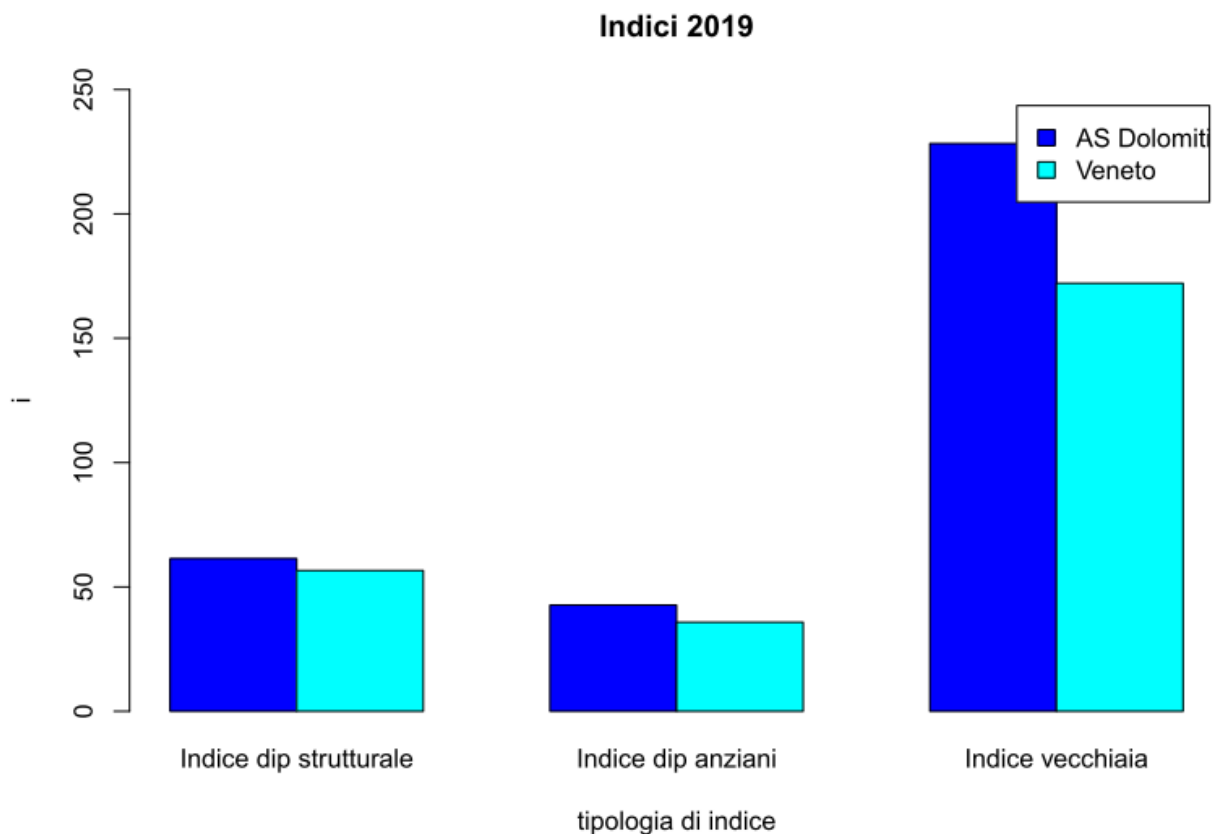
Fonte: elaborazioni da Regione Veneto - U.O. Sistema Statistico Regionale su dati Istat.

Popolazione residente per classe di età anno 2019 (%)



		2017		2018		2019	
		Belluno	Veneto	Belluno	Veneto	Belluno	Veneto
Tasso di natalità (per mille abitanti)		6,2	7,5	6,3	7,2	5,8	6,8
Tasso di mortalità (per mille abitanti)		12,6	10,1	12,3	10	12,2	10
Crescita naturale (per mille abitanti)		-6,4	-2,6	-6	-2,8	-6,4	-3,1
Tasso di crescita totale (per mille abitanti)		-4,3	-0,6	-3,1	0,4	-4,8	-1,3
Numero medio di figli per donna		1,27	1,36	1,29	1,33	n.d.	1,32
Speranza di vita alla nascita	Maschi	80,3	81,3	80,7	81,4	81	81,7
	Femmine	84,9	85,6	85,1	85,8	85,7	86
Speranza di vita a 65 anni	Maschi	18,7	19,4	19,2	19,7	19,3	19,8
	Femmine	22,4	22,7	22,3	22,9	22,7	23
Indice di dipendenza strutturale		60,7	56,2	60,9	56,5	61,4	56,6
Indice di dipendenza degli anziani		41,5	34,9	42	35,4	42,7	35,8
Indice di vecchiaia		215,5	163,6	222,2	167,7	228,3	172,1
Età media della popolazione		47,3	45,1	47,5	45,4	47,8	45,6

Fonte: elaborazione da dati Istat.



La popolazione totale della provincia di Belluno è in calo da diversi anni: è passata dai 214.026 abitanti del 2008 ai 201.972 del 2019. Guardando i saldi demografici si nota come questa diminuzione sia dovuta prevalentemente al saldo naturale, la differenza tra nati e morti residenti nell'anno considerato; meno influente il saldo migratorio che però nel corso del 2019 è cresciuto in modo rilevante rispetto alla situazione del 2016 contribuendo a diminuire il forte squilibrio del saldo naturale. In questo contesto, il saldo demografico dall'estero è sempre rimasto positivo negli ultimi anni.

Gli stranieri residenti nel territorio della provincia sono circa 12.391 a fine 2019, e rappresentano il 6,1% della popolazione totale residente. I maggiori Paesi di provenienza sono, in ordine di grandezza, Romania, Marocco, Ucraina, Albania e Cina; da questi 5 Paesi proviene più del 50 % degli stranieri residenti.

	2016	2017	2018	2019
Popolazione a inizio periodo	206.856	205.781	203.585	202.919
Saldo naturale	-1.142	-1.309	-1.218	-1.289
Saldo migratorio	224	823	873	740
<i>Saldo migratorio interno</i>	<i>-17</i>	<i>80</i>	<i>268</i>	<i>306</i>
<i>Saldo migratorio estero</i>	<i>241</i>	<i>743</i>	<i>605</i>	<i>434</i>
Saldo per altri motivi	-157	-395	-290	-398
Saldo migratorio e per altri motivi	67	428	583	342
Saldo totale	-1.075	-881	-635	-947
Popolazione a fine periodo	205.781	204.900	202.950	201.972

Fonte: elaborazione da dati Istat.

Territorio		Belluno	
Sesso		totale	
Seleziona periodo		2018	2019
Tipo di indicatore demografico			
popolazione inizio periodo		203585	202919
nati vivi		1280	1180
morti		2498	2469
saldo naturale		-1218	-1289
iscritti in anagrafe da altri comuni		5180	5392
cancellati in anagrafe per altri comuni		4912	5086
saldo migratorio interno		268	306
iscritti in anagrafe dall'estero		1181	1177
cancellati in anagrafe per l'estero		576	743
saldo migratorio estero		605	434
saldo migratorio estero stimato		423	..
saldo migratorio		873	740
iscritti in anagrafe per altri motivi		214	157
cancellati in anagrafe per altri motivi		504	555
saldo per altri motivi		-290	-398
saldo migratorio e per altri motivi		583	342
iscritti in anagrafe		6575	6726
cancellati in anagrafe		5992	6384
unità in più/meno dovute a variazioni territoriali		0	0
saldo totale (incremento o decremento)		-635	-947
popolazione fine periodo		202950	201972

Fonte: dati Istat

Stranieri residenti	Belluno			Veneto		
	2018	2019	Var. %	2018	2019	Var. %
Maschi	5.387	5.350	-0,67	238.917	241.991	1,29
Femmine	7.106	7.041	-0,91	262.168	263.964	0,69
Totale	12.493	12.391	-0,81	501.085	505.955	0,97
% su tot. Popolazione	6,16%	6,14%		10,21%	10,31%	

Fonte: elaborazioni da Regione Veneto - U.O. Sistema Statistico Regionale su dati Istat.

Territorio		Belluno					
Sesso		Totale					
Seleziona periodo		Gen-2020	Feb-2020	Mar-2020	Apr-2020	Mag-2020	Giu-2020
Tipo di indicatore demografico							
popolazione inizio periodo		201972	201832	201722	201501	201257	201180
nati vivi		87	92	100	86	111	111
morti		239	229	249	275	202	189
saldo naturale		-152	-137	-149	-189	-91	-78
iscritti in anagrafe da altri comuni		503	380	307	178	290	463
cancellati in anagrafe per altri comuni		489	344	309	141	263	416
saldo migratorio interno		14	36	-2	37	27	47
iscritti in anagrafe dall'estero		90	69	41	21	37	51
cancellati in anagrafe per l'estero		77	53	77	58	38	61
saldo migratorio estero		13	16	-36	-37	-1	-10
saldo migratorio		27	52	-38	0	26	37
iscritti in anagrafe per altri motivi		5	9	1	2	3	3
cancellati in anagrafe per altri motivi		20	34	35	57	15	15
saldo per altri motivi		-15	-25	-34	-55	-12	-12

Criminalità

La Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento (gennaio-giugno 2019) a pagina 379 riporta:

“La provincia di Belluno, che comprende un territorio a prevalente vocazione agricola e forestale, con aree industriali e turistiche, allo stato non appare interessata dal fenomeno dell'infiltrazione mafiosa.

Le attività connesse al traffico e allo spaccio di stupefacenti sono gestite, anche in questa provincia, soprattutto da gruppi di matrice straniera. È quanto dimostra l'operazione “Il Posto Magico” della Polizia di Stato, che nel mese di Aprile 2019 ha arrestato a Belluno 3 soggetti (del Senegal e Gambia) richiedenti asilo e ospiti presso un centro di accoglienza, che avevano avviato nella zona una attività di spaccio di eroina, cocaina e marijuana.

Una innovativa modalità di approvvigionamento della droga è stata rivelata dall'operazione “Narkoweb” dei Carabinieri, conclusa nel mese di giugno. Nella circostanza, due italiani e uno straniero, tratti in arresto, gestivano lo spaccio di anfetamine e marijuana, acquistandole sul “Darkweb” con moneta virtuale, per poi rivenderle sulle piazze di spaccio del Capoluogo”.

La relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento (gennaio-giugno 2020) a pagina 561 riporta: *“Nella provincia di Belluno non sono state trovate penetrazioni del tessuto economico-imprenditoriale né eventi significativi connessi con il traffico e lo spaccio di stupefacenti. La ridotta mobilità conseguente al lockdown ha temporaneamente rallentato anche le attività criminali con conseguente contrazione anche di quelle repressive.”*

Delitti denunciati dalle Forze di polizia all'autorità giudiziaria

Tipo dato		numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria durante l'anno di riferimento			
Periodo del commesso delitto					
Selezione periodo		2018		2019	
Territorio		Veneto	Belluno	Veneto	Belluno
Tipo di delitto					
strage		1	0	1	0
<u>omicidi volontari consumati</u>		12	0	18	0
omicidi volontari consumati a scopo di furto o rapina		2	0	2	0
omicidi volontari consumati di tipo mafioso		0	0	0	0
omicidi volontari consumati a scopo terroristico		0	0	0	0
tentati omicidi		49	1	49	1
infanticidi		0	0	0	0
omicidi preterintenzionali		1	0	1	0
<u>omicidi colposi</u>		140	12	166	6
omicidi colposi da incidente stradale		111	8	132	5
percosse		980	73	996	58
lesioni dolose		4580	206	4599	240
minacce		4275	255	4392	191
sequestri di persona		61	2	54	2
violenze sessuali		357	17	318	17
atti sessuali con minorenne		28	1	30	5
corruzione di minorenne		10	2	13	0
sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione		40	2	45	1
pornografia minorile e detenzione di materiale pedopornografico		45	3	80	4
<u>furti</u>		84451	1455	79883	1278
furti con strappo		499	0	489	9
furti con destrezza		12084	106	11889	69
furti in abitazioni		16278	320	15296	338
furti in esercizi commerciali		6970	153	6285	123
furti in auto in sosta		12128	199	11136	147
furti di opere d'arte e materiale archeologico		23	1	24	1
furti di automezzi pesanti trasportanti merci		23	0	18	0
furti di ciclomotori		330	11	334	1
furti di motocicli		265	3	245	0
furti di autovetture		1589	16	1472	21
<u>rapine</u>		1258	17	1115	11
rapine in abitazione		148	7	104	4
rapine in banca		12	0	9	0
rapine in uffici postali		1	0	6	0

rapine in esercizi commerciali	228	3	242	1
rapine in pubblica via	614	6	550	2
estorsioni	472	18	435	14
truffe e frodi informatiche	13584	937	15982	1144
delitti informatici	1088	24	1325	15
contraffazione di marchi e prodotti industriali	232	7	275	1
violazione della proprietà intellettuale	6	0	9	0
ricettazione	955	16	871	13
riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	116	2	89	1
usura	10	0	11	0
danneggiamenti	17065	458	17217	442
<u>incendi</u>	187	8	230	6
incendi boschivi	4	0	32	1
danneggiamento seguito da incendio	189	0	230	4
normativa sugli stupefacenti	2399	69	2450	45
attentati	30	1	12	0
associazione per delinquere	28	1	14	0
associazione di tipo mafioso	0	0	0	0
contrabbando	0	0	1	0
altri delitti	29309	1445	31771	1727
totale	161958	5032	162682	5226

Fonte: elaborazione da dati Istat.

La tavola seguente tratta da una pubblicazione dell'Ufficio Centrale di Statistica del Ministero dell'Interno evidenzia i reati contro la Pubblica Amministrazione nel Veneto dal 2008 al 2015.



DEPARTAMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE
CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE
UFFICIO CENTRALE DI STATISTICA

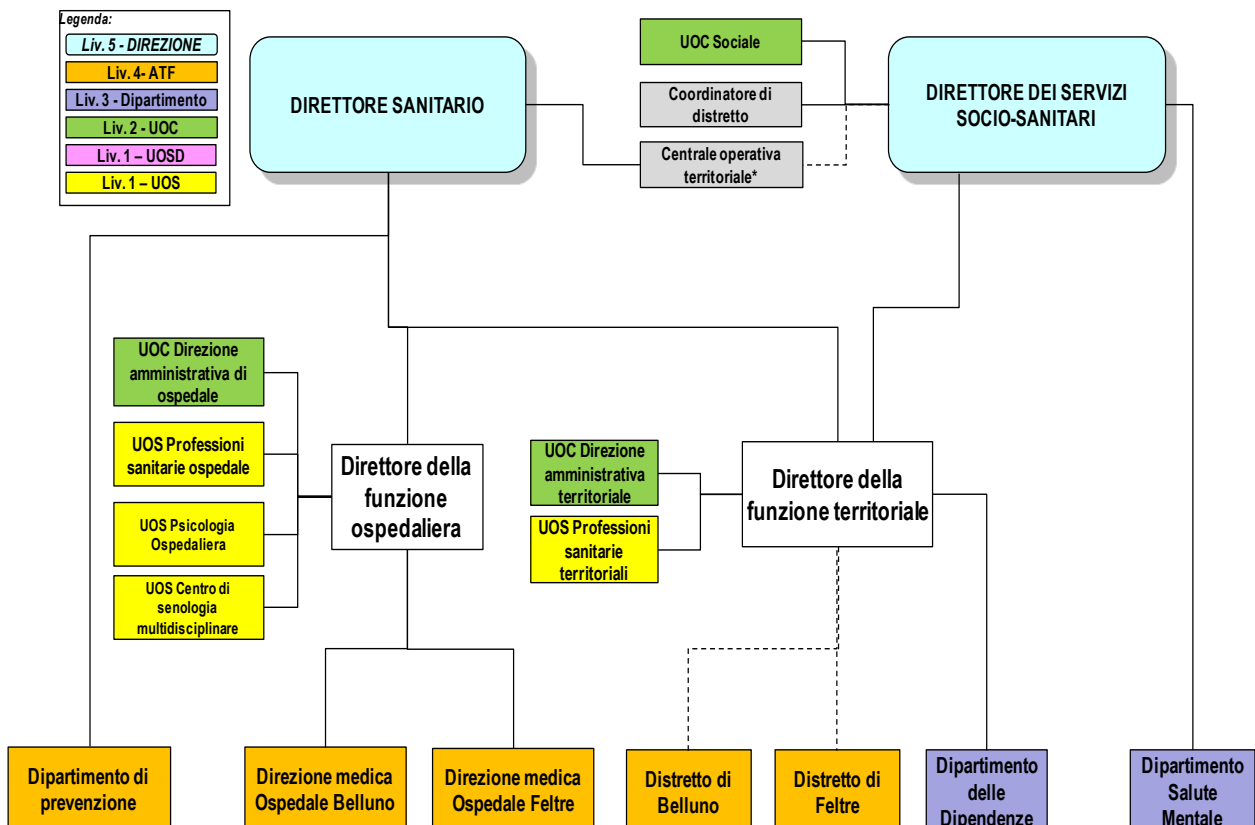
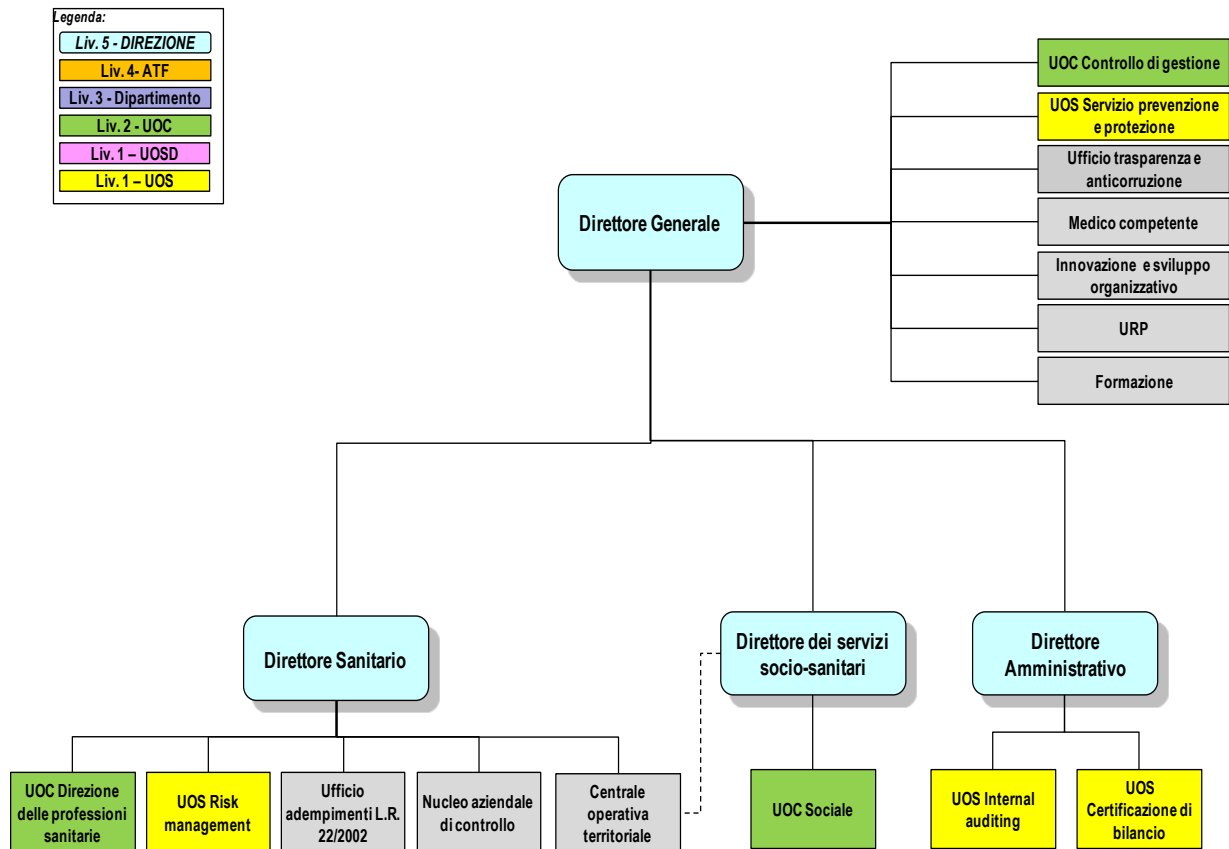
**Nr. reati commessi in violazione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal Codice Penale, con
disaggregazione a livello regionale
(Dati di fonte SDI/SSD consolidati)**

VENETO										
Art.	Art. Bis	Descrizione reato	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
314		Peculato	16	13	19	9	12	18	28	25
316		Peculato mediante profitto dell'errore altrui	0	1	1	1	0	0	0	0
316	Bis	Malversazione a danno dello Stato	1	1	0	3	5	0	1	0
316	Ter	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	5	8	3	15	17	13	138	12
317		Concussione	3	7	2	9	9	7	3	5
318		Corruzione per un atto d'ufficio	3	0	1	0	2	0	0	1
319		Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	3	11	1	2	8	5	4	5
319	Quater	Induzione indebita a dare o promettere utilità - comma 1	0	0	0	0	0	0	2	0
319	Quater	Nei casi previsti dal comma 1, chi da o promette denaro o altra utilità	0	0	0	0	0	2	0	1
320		Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio	0	0	0	0	5	3	0	0
321		Pene per il corruttore	2	4	1	0	2	3	3	4
322		Istigazione alla corruzione	11	8	7	9	11	8	8	10
322	Bis	Peculato concussione corruzione e istigazione alla corruzione di membri ...	1	0	0	0	0	0	0	0
323		Abuso di ufficio	54	47	34	37	37	36	62	33
326		Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	5	2	5	6	4	6	9	3
328		omissione o rifiuto di atti d'ufficio	32	41	30	34	37	35	44	39
329		Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente ...	0	0	0	0	0	0	1	0
331		Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica utilità	35	30	23	33	30	42	37	27
334		Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto ...	114	142	161	141	94	113	107	102
335		Violazione colposa dei doveri inerenti alla custodia delle cose sottoposte ...	80	84	95	104	58	70	73	70

Il contesto interno

Dal punto di vista dell'organizzazione, l'azienda opera mediante strutture tecnico-funzionali: l'Ospedale, i Distretti ed il Dipartimento di Prevenzione. A queste si affiancano i servizi amministrativi, chiamati a svolgere funzioni di supporto all'attività di produzione ed erogazione dei servizi.

Con deliberazione del direttore generale n. 1908 del 30 dicembre 2020, l'Azienda ULSS n. 1 Dolomiti ha adottato l'assetto organizzativo esplicitato nell'atto aziendale approvato. Si riporta di seguito la grafica nella quale vengono rappresentate le strutture aziendali previste nell'atto aziendale.



Tale organizzazione recepisce la D.G.R.V. n. 614/2019, che ha approvato le schede di dotazione delle strutture ospedaliere e delle strutture sanitarie di cure intermedie, e le prescrizioni contenute nel decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale n. 102 del 28.09.2020 di approvazione dell'atto aziendale a seguito della verifica della sua conformità alla programmazione regionale.

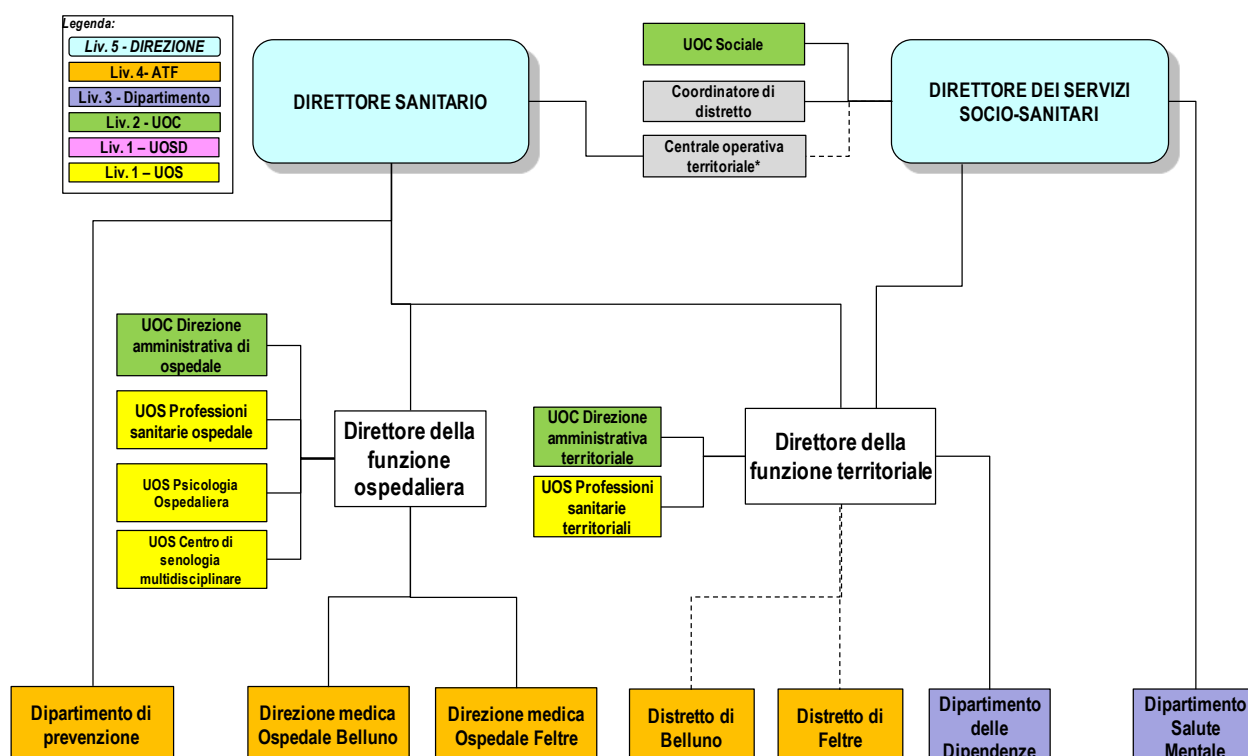
L'Ospedale

L'assistenza ospedaliera garantisce cure mediche e chirurgiche in fase acuta e post-acuta che, per la loro complessità e/o intensità, non possono essere erogate, in modo ugualmente efficace ed efficiente, nell'ambito dei servizi territoriali. Essa è assicurata mediante:

- n. 5 presidi ospedalieri a gestione diretta:
 - Ospedale di Belluno: *hub* a valenza provinciale;
 - Ospedale di Feltre: presidio ospedaliero di rete;
 - Ospedale di Pieve di Cadore: ospedale nodo di rete con specificità montana;
 - Ospedale di Agordo: ospedale nodo di rete con specificità montana;
 - Ospedale di Lamon: ospedale nodo di rete monospecialistico riabilitativo a valenza provinciale.
- L'Ospedale di Cortina: con attività sanitaria erogata dalla società GVM Cortina s.r.l. dal 1° ottobre 2019. Tale società ha in carico anche l'erogazione di prestazioni di diagnostica strumentale e per immagini e di attività clinica (recupero e riabilitazione funzionale, dermatologia, ortopedia, cardiologia, dermatologia, medicina e geriatria).

I servizi territoriali

I servizi territoriali sono organizzati sui due Distretti di Belluno e di Feltre.



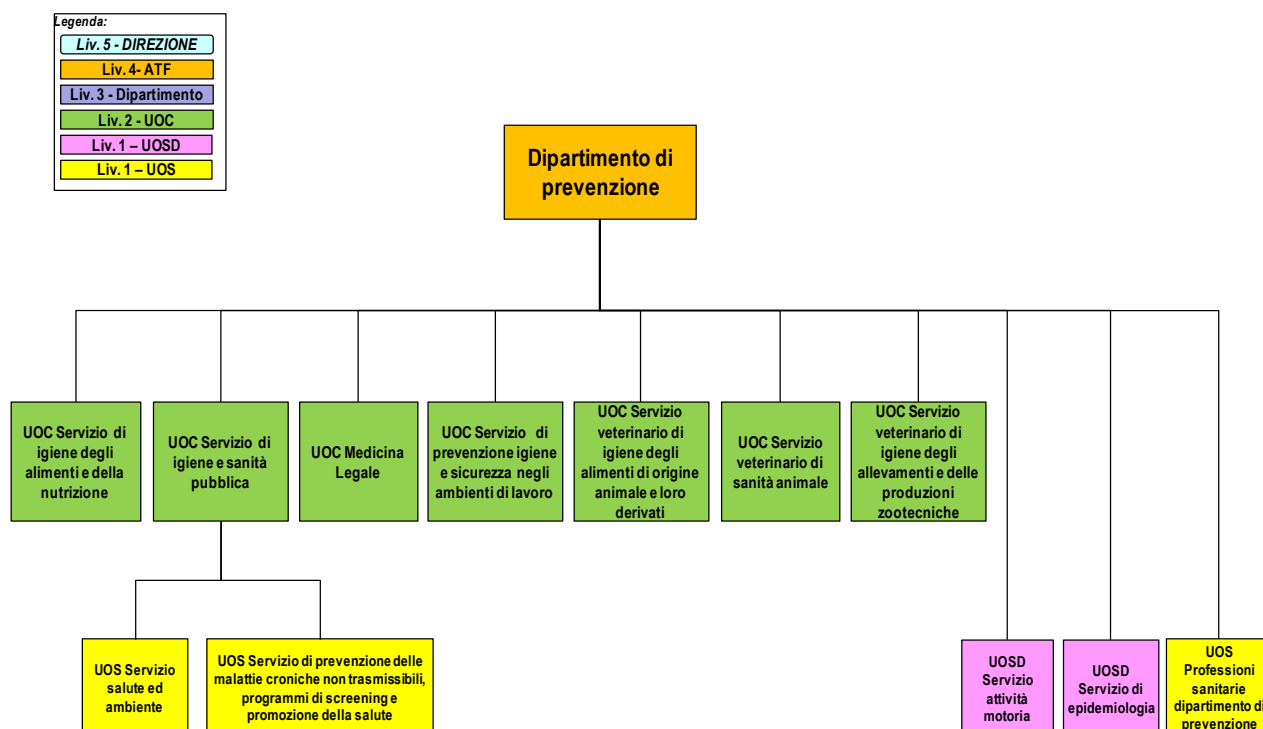
Il Distretto si configura come la struttura tecnico-funzionale che garantisce una risposta coordinata e continuativa ai bisogni sociosanitari del cittadino e della famiglia, orientando e favorendo l'accesso ai servizi.

La prevenzione

Il Dipartimento di Prevenzione è la struttura preposta alla promozione della tutela della salute collettiva con l'obiettivo della promozione della salute, della prevenzione delle malattie, della sicurezza nei luoghi di lavoro, del miglioramento della qualità della vita e del benessere animale e della sicurezza alimentare.

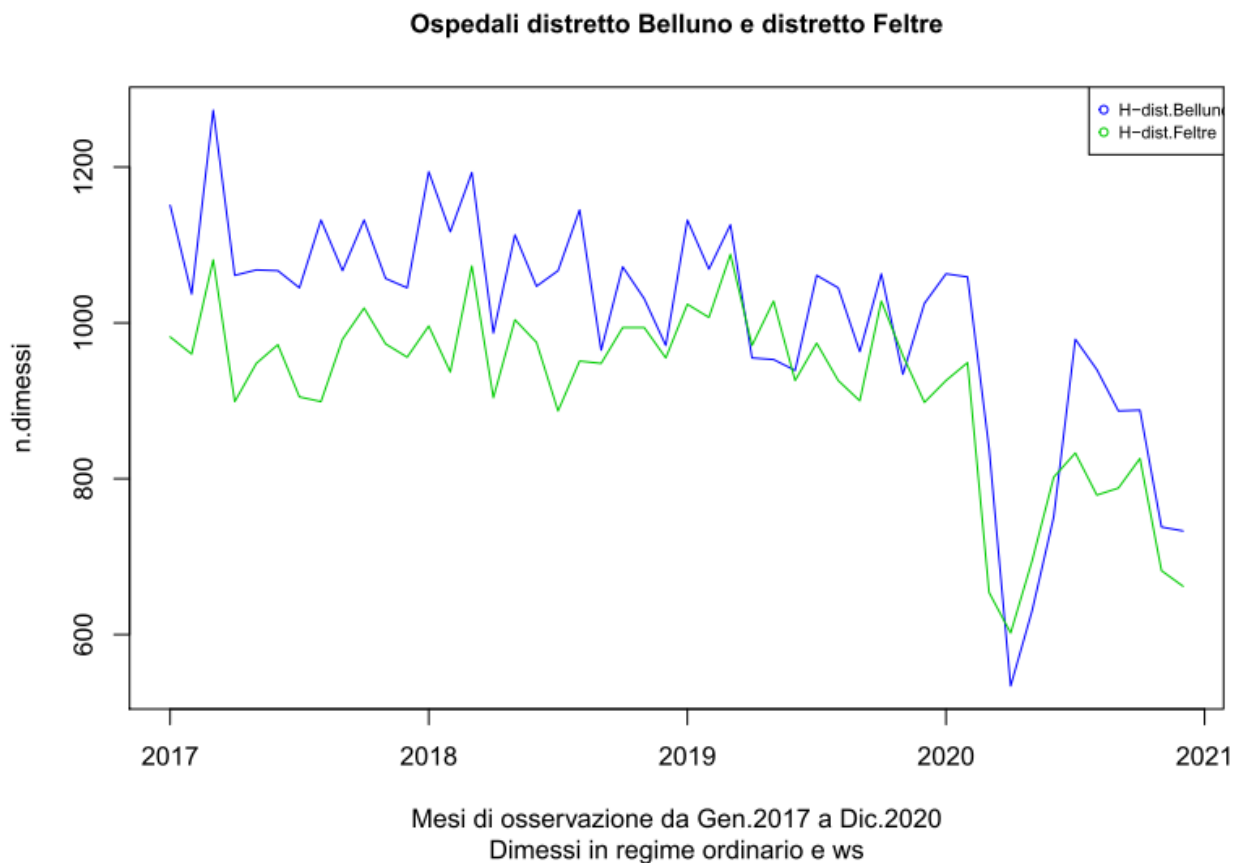
Il Dipartimento di Prevenzione attua il Piano della Prevenzione Aziendale elaborato secondo le linee guida regionali e nazionali e si impegna a garantire i Livelli di Assistenza (LEA) specifici previsti dalla normativa nazionale e regionale. Esso riveste un ruolo di regia delle funzioni di erogazione diretta delle prestazioni e di governance di processi negli interventi non erogati direttamente, costruendo e sviluppando una rete di collegamenti fra *stakeholders*.

Con sede a Belluno e uffici distaccati presso le sedi distrettuali e sub-distrettuali, è organizzato nelle seguenti aree:



Emergenza sanitaria

L'impatto nell'anno 2020 dell'emergenza sanitaria da Sars-Cov2 , sulla gestione dell'erogazione dell'assistenza ospedaliera può essere utilmente riassunto nel grafico seguente che evidenzia l'andamento dei dimessi in regime ordinario negli Ospedali dei distretti di Belluno e Feltre. Sono immediatamente visibili gli effetti della cosiddetta prima ondata in termini di calo dei ricoveri nonché della seconda ondata.



Le misure adottate dall'azienda sanitaria n.1 Dolomiti finalizzate al contenimento e alla gestione dell'emergenza sanitaria sono brevemente rappresentate nei punti che seguono.

- *Assunzioni straordinarie*

La decretazione d'urgenza, D.L n. 9.3.2020 n. 14, e successivi, emanata per il potenziamento del SSN in relazione all'emergenza Covid-19, ha previsto modalità differenti di reclutamento del personale sanitario, a volte anche in deroga a norme vigenti quale misura straordinaria necessaria a garantire l'erogazione delle prestazioni di assistenza sanitaria nel rispetto dei LEA.

- *Attivazione di quanto previsto dall'art.2, comma 1, del DPCM 8.3.2020 lavoro agile*

Nell'ambito delle misure volte a ridurre la mobilità dei dipendenti con la riduzione del numero dei contatti che avrebbero potuto incrementare i rischi di diffusione del contagio, sono state attivate modalità di lavoro agile (smartworking) straordinarie, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla disciplina legislativa di riferimento.

- *Riorganizzazione dell'attività sanitaria*

L'emergenza sanitaria ha comportato una rimodulazione dell'attività sanitaria che si è sostanziata in una profonda modifica dei modelli organizzativi e delle modalità di lavoro.

In pratica sono stati ridotti gli accessi ospedalieri di utenti prenotati per prestazioni differibili o programmabili. Anche gli interventi chirurgici nel periodo emergenziale sono stati ridotti e limitati a categorie prioritarie e improcrastinabili.

Sono stati introdotti i percorsi Covid e non Covid e si è potenziato l'uso della telemedicina.

- *Unità speciali di continuità assistenziale*

Il Decreto Legge 9 marzo 2020 avente ad oggetto: "Disposizioni urgenti per il potenziamento del SSN in relazione all'emergenza Covid-19", ha previsto all'art.8 che le Regioni istituiscano entro 10 giorni dall'entrata in vigore del Decreto stesso, presso una sede di continuità assistenziale già esistente, una unità speciale ogni 50.000 abitanti per la gestione domiciliare dei pazienti affetti da Covid-19 che non necessitano di ricovero ospedaliero, allo scopo di assicurare ai medici di assistenza primaria, ai pediatri di libera scelta e ai medici di continuità assistenziale di garantire l'attività assistenziale ordinaria. In questo contesto in azienda sono stati conferiti gli incarichi di natura convenzionale aventi ad oggetto le attività assistenziali nelle unità operative speciali di continuità assistenziale.

- *Gestione donazioni*

Fin dai primi giorni dell'emergenza sanitaria l'Azienda è stata oggetto di numerose richieste di informazioni da parte dei cittadini, imprese, associazioni, sulla possibilità di donare beni e/o versamenti in denaro per contribuire a far fronte una situazione in continua evoluzione. La necessità di rispondere con immediatezza alle urgenti domande e alle offerte di beni, ha richiesto il potenziamento delle procedure di accettazione.

PARTE I - IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Oggetto e finalità

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della 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.

Il concetto di corruzione

Una definizione che sia unica, completa e universalmente accettata non esiste non solo per motivi legati a diversità di tradizioni giuridiche, ma anche a causa di diverse sensibilità politiche, storiche e sociali. I fenomeni corruttivi vanno considerati come fenomeno sociale e culturale prima ancora che come semplici fattispecie di reato, e devono pertanto essere prevenuti e combattuti attraverso la diffusione di un'adeguata etica pubblica.

Il presente atto di programmazione prende atto della nuova definizione del fenomeno corruttivo che deriva dall'asestamento delle disposizioni legislative e dagli orientamenti espressi dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, *"non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la "maladministration", intesa come assunzione di decisioni*

*(di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazione di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari"*¹.

Questa nuova visione afferma che *"Occorre, cioè avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse"*.

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;
- 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.

¹ Autorità Nazionale Anticorruzione – Piano Nazionale Anticorruzione 2015.

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 il PTPC su proposta del RPCT 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 di PTPC 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 del PTPC 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 nel PTPC, che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sulla inconferibilità 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 del PTPC (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. I-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. I-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).

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, in considerazione del fatto che *“la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”* (art. 1, comma 14, 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 nel PTPC 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 il PTPC 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

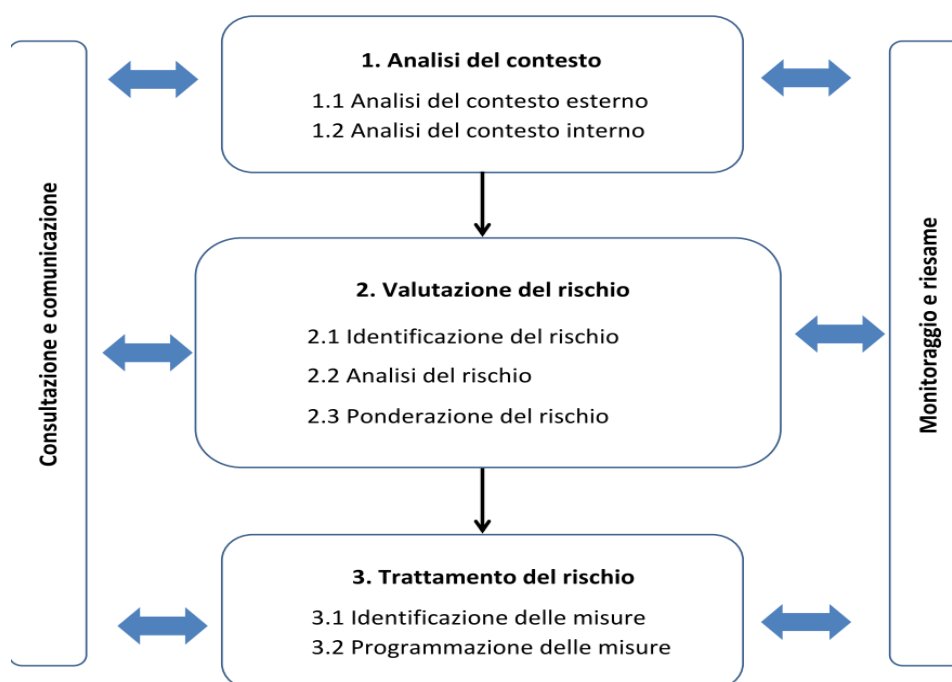
Principi di orientamento

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.

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*.

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	Consiste in una serie di attività volte alla diffusione delle informazioni rilevanti sull'Amministrazione. Ad esempio: • informatizzazione di processi; • accesso al sito.	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	Deve essere definito anche a livello delle singole amministrazioni; le norme in esse contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e indirizzano l'azione amministrativa.	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)	Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure nelle aree a maggior rischio corruttivo.	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. I-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.	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	Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi 3 anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una P.A., di svolgere, 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	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano reati o irregolarità.	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.

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