



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA (P.T.P.C.T.)**

DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE VCO

TRIENNIO 2020-2022

(AGGIORNAMENTO 2020)

29.1.2020

INDICE

	DESCRIZIONE	Pag.
	LEGENDA	4
	PREMESSA	6
	SEZIONE 1 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	7
1.	Quadro normativo	7
2.	Definizione di corruzione	10
3.	Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza	11
4.	Struttura del Piano	13
5.	Obiettivi strategici di Piano	13
6.	Procedura per l'adozione del Piano	14
7.	Ambito di applicazione ed obblighi di conoscenza	16
8.	Contesto organizzativo aziendale: esterno ed interno	17
9.	Coordinamento con il Piano della Performance	35
10.	Soggetti che concorrono a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità	36
11.	Il processo di gestione del rischio	43
12.	Misure generali per la riduzione del rischio	49
13.	Misure trasversali per la riduzione del rischio	62
14.	Rapporti con Società Partecipate in controllo pubblico	63
15.	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)	64
16.	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	65
17.	Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower)	67
18.	Pianificazione triennale (2020-2022) anticorruzione	70
	SEZIONE 2 - TRASPARENZA ED INTEGRITA'	71
	Premessa	71

1.	Trasparenza: quadro normativo	71
2.	Trasparenza: principi	73
3.	Trasparenza Asl Vco	74
4.	Trasparenza: soggetti coinvolti e compiti	74
5.	Obiettivi strategici in materia di trasparenza	76
6.	Processo per l'adozione del Piano	79
7.	Accesso civico e accesso civico generalizzato "FOIA"	81
8.	Rapporto con la privacy	85
9.	Pianificazione triennale (2020-2022) trasparenza	86
10.	Dati ulteriori	87
	<p>ALLEGATI AL PIANO:</p> <p>➤ Sezione 1</p> <p>All. 1 – Relazione anno 2019 del R.P.C.T.</p> <p>All. 2 – Elenco Aree a rischio e Catalogo dei processi</p> <p>All. 3 – Criteri per la valutazione del rischio (Delibera Civit n. 72/2013)</p> <p>All. 4 – Valutazione del rischio</p> <p>All. 5 - Mappatura dei processi, del rischio corruttivo e misure adottate</p> <p>All. 6 – Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico (ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dalla L. n. 179/2017, e delle Linee Guida A.N.A.C di cui alla Determinazione n. 6 del 28/4/2015) – All 1 alla deliberazione n. 53/2019</p> <p>➤ Sezione 2</p> <p>All. 7 - Elenco degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui al D.Lgs n. 33/2013 e smi</p>	

LEGENDA

Abbreviazione	Formulazione per esteso
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione (ex Civit)
A.S.L.	Azienda Sanitaria Locale
Cpi	<i>Corruption Perception Index</i>
C.I.V.I.T.	Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche
D.G.R.	Deliberazione della Giunta Regionale
D.F.P.	Dipartimento per la Funzione Pubblica
D.L.	Decreto Legge
D.Lgs	Decreto Legislativo
D.P.O.	Data Protection Officer (acronimo inglese, in italiano R.P.D.)
D.P.R.	Decreto del Presidente della Repubblica
OCSE	Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico
O.I.V.	Organismo Indipendente di Valutazione della performance
P.A.C.	Piano Attuativo della Certificabilità
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.T.P.C.T.	Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza
R.A.S.A	Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante
R.G.P.D.	Regolamento generale sulla protezione dati (UE) n. 679/2016
R.P.C.T.	Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza
R.P.D.	Responsabile della protezione dati (acronimo italiano, in inglese D.P.O.)
s.m.i.	successive modifiche ed integrazioni
Soc - Sos	Struttura organizzativa complessa - Struttura organizzativa semplice
Sos	Struttura organizzativa semplice

Sos Dip	Struttura organizzativa semplice dipartimentale
S.S.N.	Servizio Sanitario Nazionale
U.P.D.	Ufficio Procedimenti Disciplinari

PREMESSA

La salute è generalmente definita come la condizione di benessere della persona nelle sue diverse componenti e funzioni: fisiche, mentali, affettive e sociali. Essa non si identifica con la mera assenza di malattia bensì con l'idea di benessere riferita alla persona nella sua globalità. Per questo il concetto di salute, indicato dalla Costituzione come diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività, deve realizzarsi attraverso la corretta gestione delle attività poste in essere dai diversi attori coinvolti. L'obiettivo salute deve perciò essere raggiunto non solo con l'ausilio delle discipline mediche ma anche di quelle giuridiche, attraverso l'applicazione di una serie di principi e criteri utili a prevenire i rischi di condotte fraudolente e dannose per la società. Di fatto la commissione di reati e/o la deviazione dalle ordinarie regole di correttezza e trasparenza può impedire di realizzare concretamente il diritto sociale alla salute sostenuto dalla Costituzione.

Per molti anni in Italia si è cercato di contrastare la corruzione con un approccio quasi esclusivamente di tipo repressivo; una svolta sostanziale si registra con l'emanazione della legge n. 190 del 6 novembre 2012 e s.m.i. recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" che ha introdotto strumenti di prevenzione attiva. In sostanza la legge ha inserito, nell'ordinamento italiano, un sistema organico di prevenzione della corruzione che si caratterizza nell'articolazione del processo di formulazione/attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su 2 livelli: nazionale e decentrato.

La redazione del Piano è annuale (entro il 31 gennaio di ogni anno) e riguarda un periodo di 3 anni, a scorrimento.

Il presente documento (P.T.P.C.T. 2020-2022) rappresenta l'aggiornamento 2020 del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019-2021, a suo tempo adottato con atto deliberativo n. 75 del 31.1.2019. In sostanza, si tratta del documento programmatico adottato dall'ASL VCO che, nel fornire una valutazione del diverso livello di esposizione delle Strutture aziendali al rischio di corruzione, indica la strategia di prevenzione del rischio corruttivo in azienda e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio.

Tenuto conto che il Piano ha una valenza programmatica ne consegue che le previsioni nello stesso contenute potranno costituire oggetto di modifica ed aggiornamento, anche nel corso del 2020, a fronte di specifiche necessità.

Il documento è costituito da 2 sezioni:

- **sezione 1:** relativa alla prevenzione della corruzione (rispetto a tale sezione costituiscono parti integranti e sostanziali n. 6 allegati);
- **sezione 2:** relativa alla trasparenza (rispetto a tale sezione costituisce parte integrante e sostanziale n. 1 allegato).

SEZIONE 1 – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. QUADRO NORMATIVO

Fonti normative

- D.Lvo n. 165 del 30 marzo 2001 e smi recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- D.Lvo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre n. 300".
- D. Lvo n. 150 del 27 ottobre 2009 e smi "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 e smi "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.Lvo 14 marzo 2013 n. 33: "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione d'informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e smi.
- D.Lgs n. 39 dell'8 aprile 2013 "Disposizioni in materia d'inconferibilità e incompatibilità d'incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, comma 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190" e smi.
- D.Lgs n. 175 del 19 agosto 2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", successivamente modificato con D.Lgs n. 100 del 16.6.2017.
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", ai sensi dell'articolo 54 del D.Lvo n. 165 del 30 marzo 2001, n. 165.
- D.G.R. n. 25-6944 del 23.12.2013 "Linee di indirizzo regionali per le aziende ed enti del SSR della Regione Piemonte per la costituzione ed il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) in applicazione del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance. Approvazione".
- Legge n. 114 dell'11.8.2014 "Trasferimento all'ANAC delle funzioni attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione, di cui all'art. 1, commi 4,5,8, della L. 190/2012 ed in materia di trasparenza, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 33/2013".
- Legge n. 69 del 27.5.2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio";
- Legge n. 124 del 7.8.2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche";
- D.Lvo n. 50 del 18.4.2016 "Codice dei contratti pubblici" e smi.
- D.Lgs n. 97 del 24.5.2016 "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 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 2.12.2016 "Istituzione dell'Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione della performance";
- D.Lgs n. 74 del 25 maggio 2017 di modifica al D.Lgs n. 150 del 27.10.2009;
- D.Lgs n. 75 del 25 maggio 2017 di modifica ed integrazione al D.Lgs n. 165 del 30.3.2001;
- Legge n. 179 del 30.11.2017 "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.;

- Delibera giunta Regionale n. 26-6421 del 30.1.2018 di assegnazione degli obiettivi gestionali, di salute e di funzionamento dei servizi ai Direttori Generali delle aziende sanitarie regionali per l'anno 2018.
- Legge n. 3/2019 *"Misure per il contrasto di reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato ed in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"*.
- Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica: - n. 1/2013 recante *"L. n. 190/2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della PA"*; - n. 2/2013 recante *"D.Lgs n. 33/2013 Attuazione in materia di Trasparenza"*.
- Delibere C.I.V.I.T.: - n. 50/2013 *"Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-16"* - n. 72/2013 *"Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione"*; - n. 75/2013 recante *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"*.
- Determinazioni A.N.A.C.: - n. 8/2015 *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"* - n. 12/2015 *"Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione"* - n. 241 dell'8.3.2017 *"Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs n. 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 n. 97/2016"* - n. 382 del 12.4.2017 *"Sospensione dell'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co.1 lett c) f) del D.Lgs n. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici compresi quelli del SSN"* - n. 358 del 29.3.2017 *"Linee guida per l'adozione dei Codici di Comportamento negli Enti del servizio sanitario Nazionale"*
- Delibere A.N.A.C.: - n. 149/2014 *"Disposizioni in merito all'applicazione del D.Lgs n 39/2013"*; - n. 831/2016 *"Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016"* (Si tratta del primo Piano adottato dall'ANAC, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs n. 90 del 24.6.2014, conv. nella L. 114/2014); - n. 1134 dell' 8.11.2017 *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*; - n. 1208 del 22.11.2017 *"Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione"*; - n. 1309 del 28.12.2016 *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art.5, comma 2, del D.Lgs n. 33/2013"*; - n. 1310 del 28.12.2016 *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs n. 97/2016"*; n. 657 del 18.7.2018 *"Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del RPCT per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione"*; - n. 840 del 2.10.2018 *"Richieste di parere all'A.N.A.C. sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)"*; - n. 1074 del 21.11.2018 *"Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione"*; - n. 1064 del 13.11.19 *"Approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2019"*; - n. 215 del 26.3.2019 *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.Lgs n. 165/2001"*- n. 924 del 16.10.2019 *"Provvedimento d'ordine ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 6.11.2012 n. 190 nei confronti della Giunta Regionale della ..omissis ... concernente l'applicazione della misura della rotazione del personale"*; - n. 1201 del 18.12.2019 *"Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione –art. 3 D.Lgs n. 39/(2013 e art. 35 D.Lgs n. 165/2001"*.

- *Codice Penale – Libro II “Dei delitti in particolare”, Titoli II, III, VII.*

Livello locale

- Deliberazione del Direttore Generale n. 358 del 05/07/2013 con la quale è stato individuato il Dr. Renzo Sandrini Responsabile della prevenzione della corruzione dell'ASL VCO, responsabile successivamente sostituito, dapprima, con deliberazione n. 210 del 3.6.2014, con il Dr. Luigi Petrone e, da ultimo, con deliberazione n. 98 del 28.2.2017, con la Dr.ssa Giuseppina Primatesta (unificando la funzione di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in capo ad un unico soggetto).
- Deliberazione del Direttore Generale n. 363 del 10.7.2013 con la quale è stato individuato il Dr. Federico Bonisoli Responsabile della Trasparenza dell'ASL VCO, responsabile successivamente sostituito, con deliberazione n. 115 del 24.3.2013, nominando la Dr.ssa Giuseppina Primatesta che, dal 28 febbraio 2017, svolge anche le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione.
- Nota prot. 63438 del 17/10/2013 a firma del Direttore Amministrativo con la quale è stato costituito un gruppo di lavoro congiunto in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione.
- Deliberazione del Direttore Generale n. 92 del 17.3.2014 con la quale è stata costituita una Commissione a supporto del Responsabile della prevenzione della Corruzione, secondo le indicazioni formulate ex art. 3 del Piano aziendale 2014-16 adottato con deliberazione n. 34 del 30.1.2014. Con Deliberazione n. 359 del 13.6.2017 è stata individuata una nuova Commissione (in sostituzione di quella precedente di cui alla deliberazione n. 92) anche a seguito dell'applicazione dell'atto aziendale (costituiscono parte integrante della Commissione i Referenti aziendali per la prevenzione della corruzione e trasparenza).
- Deliberazioni del Direttore Generale n. 34/2014, 53/2015 (atto integrato dalla deliberazione n. 158/2015), n. 31/2016, n. 42/2017, n. 77/2018, n. 75/2019 di approvazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ASL VCO, rispettivamente, per il triennio 2014-16, 2015-17, 2016-18, 2017-2019, 2018-2020 – 2019-2021.
- Deliberazione n. 50 del 30.1.2015 relativa all'approvazione del Codice di Comportamento aziendale, successivamente integrata con deliberazione n. 162 del 22.2.2017 (prevedendo un testo coordinato con le linee guida emanate da A.N.A.C., con determinazione n. 358 del 29.3.2017, in materia di personale del servizio Sanitario Nazionale).
- Deliberazione n. 509 del 29.12.2015 relativa all'approvazione della procedura per segnalare gli illeciti da parte del dipendente “*Whistleblowing*”, successivamente integrata con deliberazione n. 53 del 22.1.2019 (prevedendo un testo coordinato con le disposizioni di cui alla Legge n. 179 del 30.11.2017).
- Piano della Performance, Piano di Comunicazione, Piano della Formazione, redatti annualmente.
- Deliberazione n. 734 dell'11.10.2017 con la quale è stato nominato il Direttore della Soc Logistica e Servizi Informatici, Dr. Federico Bonisoli, responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (R.A.S.A.).
- Deliberazione n. 1171 del 21.12.2018 con al quale è stato nominato il Direttore della Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio, Dr.ssa Manuela Succi, gestore delle segnalazioni che

riguardano ipotesi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo ex Decreto Ministero Interno 25/9/2015. Con successiva deliberazione, n. 748 del 27.9.2019, è stato adottato il regolamento in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo dell'ASL VCO.

2. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

La legge n. 190/2012 riprende l'orientamento della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione che ha visto il prevalere della prevenzione della corruzione accanto allo strumento della repressione. Le principali organizzazioni internazionali (O.C.S.E. ed il Consiglio d'Europa) hanno messo al centro del loro interesse la corruzione come reato da contrastare, analogamente ad altri grandi fenomeni criminali. Secondo quanto previsto dalle convenzioni di Strasburgo *"la corruzione rappresenta una minaccia per la preminenza del diritto, la democrazia ed i diritti dell'uomo, che mina i principi di corretta amministrazione, di equità e di giustizia sociale, distorce la concorrenza, ostacola lo sviluppo economico e mette a repentaglio la stabilità delle istituzioni democratiche e le fondamenta morali della società"*.

A.N.A.C., con la delibera n. 1064 del 13.11.2019 (PNA 2019), ha richiamato le Convenzioni internazionali secondo le quali la corruzione consiste *"in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assume (o concorra all'adozione) di una decisione pubblica deviando, in cambio di un vantaggio, economico o meno, dai propri doveri d'ufficio cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli"*.

L'allora Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, Dr. Cantone, nel libro *"Corruzione e anticorruzione dieci lezioni"*, definisce la corruzione come *"una sorta di patto o contratto non diverso, da un punto di vista della struttura, da un qualsiasi contratto in cui due o più parti si accordano su prestazioni reciproche, ma con un oggetto illecito in quanto il patto verte sull'esercizio illecito di un potere pubblico e non di un diritto o una facoltà del privato. Questo tratto pattizio o contrattuale spiega la difficoltà ad individuare tale reato in quanto nessuna delle due parti ha interesse a far emergere l'illecita pattuizione. Inoltre, la corruzione, seppure costruita come un patto, presuppone sempre, almeno dal lato del funzionario pubblico, un abuso di potere per il fine di un profitto per sé o per altri"*.

Con l'entrata in vigore delle norme in materia di prevenzione della corruzione numerosi studiosi hanno delineato una nozione di corruzione amministrativa più estesa di quella penale, riconducibile alla *maladministration*.

Anche A.N.A.C., con la Determinazione n. 12/2015, conferma la definizione del fenomeno contenuta nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), 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 determinazioni 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. In sostanza si fa riferimento ad atti e comportamenti che, seppur 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.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e di quella disciplinata dall'art. 2635 del c.c. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la P.A., disciplinati dal Libro secondo, Titolo II, Capo I e II del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'Amministrazione. Rileva, pertanto, ogni forma di abuso della cosa pubblica o di strumentalizzazione dell'ufficio diretto al conseguimento di un fine diverso rispetto a quello legato all'interesse pubblico generale.

La legislazione specifica in materia di corruzione non introduce una nuova nozione di corruzione ma modifica l'approccio complessivo ampliando il campo di intervento che, in un primo momento, era

circoscritto a sanzionare condotte individuali, ora si rivolge a questioni preliminari, aspetti organizzativi, regolazione di specifiche attività. Questo ampliamento è legato alla diversa logica della prevenzione rispetto alla repressione: in questo contesto diventano rilevanti situazioni in cui il rischio è solo potenziale o il conflitto è apparente ma occorre porre in essere misure di allontanamento dal rischio.

L'ASL VCO, nel vigente atto aziendale di cui alla deliberazione n. 429/2015, più volte modificato, da ultimo con la deliberazione n. 233/2019, prevede, tra i valori fondanti che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell'intera organizzazione, quelli relativi:

- alla messa in atto di azioni volte alla prevenzione ed alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ai sensi della L. n. 190 del 6.11.2012 e smi;

- alla realizzazione della trasparenza dell'attività amministrativa che, come precisato dall'A.N.A.C. con deliberazione n. 12/2015, rappresenta uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla L. n. 190/2012.

3. PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

L'art. 1, punto 5, della legge n. 190/2012 prevede che il piano di prevenzione della corruzione fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione ed indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. In particolare la legge articola il processo di formulazione/attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su 2 livelli:

- quello nazionale che prevede la predisposizione di un Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.): detto Piano rappresenta un atto di indirizzo generale che si rivolge a tutte le amministrazioni;
- quello decentrato in base al quale ogni amministrazione pubblica (compresi gli enti del servizio sanitario nazionale) definisce un proprio Piano partendo dal concetto che esiste un rischio e che la corruzione può essere arginata attraverso adeguati accorgimenti preventivi.

Questa articolazione (come previsto nella Delibera C.I.V.i.T. n. 72/2013) risponde alla necessità di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale, pur attribuendo autonomia alle singole aziende per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.

A.N.A.C., con la recente delibera n. 1064 del 13.11.19 (PNA 2019), nel rilevare che ogni amministrazione si caratterizza per differenti livelli di rischio corruttivo, tenuto conto delle caratteristiche ordinamentali e dimensionali e per lo specifico contesto territoriale (sociale, economico, culturale ed organizzativo) in cui si colloca, sottolinea che, nell'elaborazione del Piano, non si può prescindere da tali fattori di contesto. Pertanto, il Piano non può essere oggetto di standardizzazione. A.N.A.C. con la richiamata delibera, evidenzia che, nella progettazione ed attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, occorre tener conto dei seguenti **principi guida**:

a) principi strategici b) principi metodologici c) principi finalistici.

a) Principi strategici che prevedono:

- Il **convolgimento dell'organo di indirizzo** (che deve assumere un ruolo proattivo nel definire le strategie di gestione del rischio corruttivo e creare un contesto istituzionale/organizzativo favorevole e di supporto al R.P.C.T.).
- La diffusione di una cultura organizzativa di gestione del rischio.
- La collaborazione tra Amministrazioni che operano nello stesso comparto o territorio (da realizzare tramite la condivisione di metodologie, di esperienze, di sistemi informativi e di risorse).

b) Principi metodologici che prevedono:

- La prevalenza della sostanza sulla forma al fine di tendere ad una reale riduzione del rischio corruttivo (perciò deve basarsi sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione).
- La gradualità per mettere in atto le diverse fasi di gestione del rischio (migliorando, progressivamente ed in modo continuativo, la profondità dell'analisi del contesto e la valutazione ed il trattamento dei rischi).
- L'individuazione di priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e **poco selettivo** (ciò si realizza selezionando interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli aspetti maggiormente esposti ai rischi).
- L'integrazione tra il processo di gestione del rischio ed il ciclo di gestione della performance (prevedendo specifici obiettivi del Piano della Performance).
- La realizzazione della gestione del rischio nel suo complesso, tenuto conto che si tratta di un processo di miglioramento continuo, basato sui processi di apprendimento che derivano dal monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle misure adottate.

c) Principi finalistici prevedono:

- L'effettività (ovvero la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi, evitando di generare oneri ingiustificati).
- La generazione di valore pubblico (da realizzarsi attraverso la gestione del rischio. Si intende, in sostanza, arrivare ad un miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni attraverso la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi).

Nella predisposizione dell'aggiornamento 2020 al Piano 2019-2021 si è tenuto conto dei principi sopra delineati.

4 STRUTTURA DEL PIANO

Il Piano è strutturato in **2 sezioni**:

- sezione 1: Prevenzione della Corruzione.
- sezione 2: Trasparenza ed integrità.

Allegati al Piano:

Allegati da n. 1 a n. 6 con riguardo alla sezione 1:

- All. 1 – Relazione anno 2019 del RPCT
- All. 2 – Elenco Aree a rischio e Catalogo dei processi
- All. 3 – Criteri per la valutazione del rischio (Delibera Civit n. 72/2013)
- All. 4 – Valutazione del rischio
- All. 5 - Mappatura dei processi, del rischio corruttivo e misure adottate
- All. 6 – Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico (ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dalla L. n. 179/2017, e delle Linee Guida A.N.A.C di cui alla Determinazione n. 6 del 28/4/2015) – All 1 alla deliberazione n. 53/2019.

Allegato n. 7 con riguardo alla sezione 2.

- All. 7 - Elenco degli obblighi di pubblicazione nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” di cui al D.Lgs n. 33/2013 e smi.

5. OBIETTIVI STRATEGICI DI PIANO

L'art. 1, comma 8, della L. 190/2012, attribuisce all'organo di indirizzo il compito di 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 per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

Gli obiettivi su cui si fonda la strategia nazionale, declinati nel Piano Nazionale Anticorruzione, sono assunti come obiettivi strategici dal presente Piano aziendale, al cui conseguimento concorrono i Dirigenti di Struttura e tutto il personale, in sinergia con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, i Referenti anticorruzione delle macro-aree e tutti quei soggetti che, concorrono, a vario titolo, a prevenire i fenomeni corruttivi. Tali obiettivi possono essere così riepilogati:

Obiettivi strategici ASL VCO	
1.	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
2.	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione
3.	Aumentare la capacità di individuare casi di corruzione
4.	Migliorare l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno

5.	Tenere conto delle disposizioni del Piano in sede di predisposizione del Piano della Performance 2020.
----	--

Il primo ed il secondo obiettivo sono perseguibili attraverso la diffusione della cultura dell'etica e della legalità a tutti i dipendenti e collaboratori, anche attraverso la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento aziendale e la messa in campo di attività formative, significative anche dal punto di vista della qualità.

Il terzo obiettivo si intende realizzare attraverso la diffusione del valore positivo del "Whistleblower", tutelando il dipendente/collaboratore che effettua segnalazioni di illecito, monitorando le segnalazioni pervenute, valutando attentamente eventuali segnalazioni di discriminazione nei confronti del whistleblower al fine di intervenire in modo tempestivo. Tale obiettivo può essere attuato anche attraverso questionari/interviste per valutare la percezione della corruzione da parte dei dipendenti e capire quanto è sviluppato il valore dell'integrità.

Il quarto obiettivo è quello volto a migliorare, laddove possibile, l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno.

Il quinto obiettivo è legato al fatto che, in sede di predisposizione del Piano della Performance 2020, si dovrà tener conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuti nel Piano.

6. PROCEDURA PER L'ADOZIONE DEL PIANO

La **validità temporale** del Piano è di tre anni ed il suo contenuto, trattandosi di un documento dinamico, viene aggiornato, entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al triennio successivo a scorrimento, con deliberazione del Direttore Generale, quale organo amministrativo di vertice, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

La L. n. 190/2012 prevede che l'aggiornamento del Piano deve tener conto di una serie di fattori: - normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti o modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione; - emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del Piano; - nuovi indirizzi o direttive contenute nel Piano Nazionale anticorruzione e/o nelle disposizioni fornite da A.N.A.C.

Nel comunicato del Presidente A.N.A.C. datato 16 marzo 2018 si è disposto che le Amministrazioni devono, per ciascun anno, alla scadenza prevista dalla legge, dotarsi di un nuovo completo Piano senza effettuare rinvii a Piani precedenti.

L'aggiornamento al Piano 2019-2021 si è realizzato tenendo conto:

- dal punto di vista organizzativo, dell'assetto del vigente atto aziendale (adottato, in conformità alle disposizioni regionali impartite, con deliberazione n. 429 del 12.11.2015, atto a sua volta integrato con deliberazioni n. 201 del 5.4.2017, n. 292 del 12.5.2017, n. 556 del 31.5.2018 e, da ultimo, n. 233 del 25.3.2019, deliberazioni recepite dalla Regione Piemonte);

- dal punto di vista normativo, dei diversi interventi normativi volti al contrasto alla corruzione ed al miglioramento della trasparenza richiamati, in modo più dettagliato, nel Piano, e delle disposizioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), ex C.I.V.I.T., che riguardano: - sia il PNA ed i diversi aggiornamenti (ovvero: - deliberazione n. 72 dell'11.9.2013 - determinazione n. 12 del 28.10.2015 - delibera n. 831 del 3.8.2016 - n. 1208 del 22.11.2017 - n. 1074 del 21.11.2018 - n. 1064 del 13.11.2019

quest'ultima riferita al PNA 2019); - sia le delibere su specifiche tematiche.

Operativamente, l'aggiornamento al Piano scaturisce da un'attività svolta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in sinergia con i Referenti aziendali/Direttori di Struttura. Nel corso di audit effettuati nell'ultimo trimestre 2019 con Direttori di Struttura (che rivestono anche il ruolo di Referenti nella materia di prevenzione della corruzione) si è proceduto a rivedere: le aree a rischio presenti nel vigente Piano (confermandole anche per il 2020), i processi afferenti a ciascuna area ed i rischi connessi (ritenendo di non apportare sostanziali modifiche, confermando, quindi, anche per il 2020, le azioni preventive, sia di carattere specifico che generale, già intraprese nel corso del 2019 per prevenire/mitigare detto rischio).

Inoltre, il R.P.C.T., allo scopo di verificare settori e funzioni aziendali con maggiore esposizione al rischio di corruzione, ha anche acquisito: - segnalazioni di comportamenti, condotte illecite o comunque in violazione del codice di comportamento e disciplinare dall'U.P.D.; - segnalazioni dall'U.R.P. riportanti i dati quali/quantitativi dei reclami e segnalazioni ricevuti dall'Ufficio; - segnalazione dalla Soc Affari Generali, Legali ed Istituzionali riportanti i dati quali/quantitativi dei contenziosi promossi da e contro l'Azienda aventi ad oggetto fatti di natura corruttiva; - segnalazioni dal Servizio Ispettivo aziendale; - segnalazioni dalle strutture competenti al rilascio di autorizzazione per lo svolgimento di attività extra istituzionali.

I Componenti O.I.V., nella seduta del 23 dicembre 2019 (in conformità a quanto disposto dall'art. 41, comma 1, lett. h, del D.Lgs n. 97/2017 che ha introdotto, nell'art. 1 della L. n. 190/2012, il comma 8 bis), dopo aver esaminato:

- | |
|---|
| ✓ la bozza del Piano 2020-2022 (aggiornamento 2020) verificandone la coerenza con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale; |
| ✓ la bozza della relazione 2019 del R.P.C.T. verificandone i contenuti in rapporto agli obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione ed al miglioramento della trasparenza. |

hanno ritenuto entrambi i documenti congrui invitando il R.P.C.T., entro il 31.1.2020, a segnalare eventuali modifiche sostanziali al documento ai fini di una ulteriore validazione.

Coinvolgimento stakeholder interni ed esterni

Il processo di adozione del documento si è realizzato con la messa in atto di una procedura aperta alla partecipazione degli stakeholder, interni ed esterni all'azienda. In particolare è stato pubblicato, con lettera prot. n. 74514 del 5 dicembre 2019, dapprima sul sito internet e, successivamente, sul sito intranet aziendale, un comunicato con il quale si è richiesto, con riguardo al Piano vigente 2019-2021 (di cui alla deliberazione n. 75 del 31.1.19), di formulare (utilizzando l'indirizzo di posta elettronica anticorruzione@aslvc0.it) proposte e suggerimenti utili per aggiornare lo stesso. Di fatto non è pervenuta alcuna osservazione.

Pubblicazione

Il nuovo Piano, una volta approvato, verrà pubblicato sul sito internet aziendale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti"- Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (e nel sito intranet).

Monitoraggio

Nel corso del 2020 il R.P.C.T. realizzerà, in sinergia con i Referenti e con i Direttori di Struttura, mantenendo una stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione aziendale,

verifiche/audit per valutare l'applicazione delle misure adottate e per verificarne l'efficacia e l'eventuale necessità di implementazione. Con atto n. 688 del 23.8.2019 si è previsto la messa in atto di audit interni con riferimento al Piano (che proseguirà anche nel 2020) da realizzare non a fini ispettivi ma da interpretare come un momento di approfondimento utile a far emergere eventuali criticità e ad apportare le opportune correzioni in un'ottica di miglioramento continuo. Gli Audit in materia di prevenzione della corruzione riguarderanno i processi in cui è insito un rischio corruttivo, mappati nel Piano, al fine di monitorare: - l'applicazione delle misure adottate rispetto ad ogni rischio; - l'efficacia di tali misure; - le eventuali criticità emerse nell'applicazione delle misure.

Costituiscono ulteriori strumenti di monitoraggio i report trasmessi al R.P.C.T.: - dall'U.P.D, (con i dati quantitativi e qualitativi delle segnalazioni e dei procedimenti disciplinari) - dall'U.R.P. (riportanti i dati quantitativi e qualitativi dei reclami e segnalazioni ricevute) - dal settore Legale - dal Settore Qualità/Rischio clinico - dal Servizio Ispettivo aziendale (relativi alle tipologie di controlli e verifiche effettuate da tale Ufficio).

Sulla base delle risultanze e della valutazione dei dati/informazioni/proposte acquisiti in sede di monitoraggio e di quelli ulteriormente ricevuti (es. ottenuti tramite la procedura di whistleblowing o eventi sentinella comunicati da altri soggetti interni o esterni all'Azienda), il R.P.C.T. predisporrà la relazione annuale.

7. AMBITO DI APPLICAZIONE ED OBBLIGHI DI CONOSCENZA

Il Piano (analogamente al Codice di Comportamento aziendale) si applica, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato e determinato, a tutti coloro i quali, a qualsiasi titolo, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con l'Azienda ed operano per perseguirne gli obiettivi (es. collaboratori, consulenti, specializzandi, tirocinanti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico nonché i collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'azienda, per quanto compatibile) oltre che agli organi ed organismi aziendali.

La presa visione del Piano e la conoscenza/applicazione dei suoi contenuti rappresentano un obbligo per tutti i soggetti destinatari.

Per facilitare l'assolvimento di tale obbligo:

- l'URP/Ufficio Stampa aziendale pubblica un avviso per informare in merito all'avvenuta pubblicazione del Piano e dei suoi aggiornamenti nel sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti", e nel sito intranet aziendale;
- i Direttori delle Strutture aziendali informano i propri collaboratori circa la pubblicazione del Piano, sollecitandone l'applicazione;
- il Direttore della Soc Gestione Personale e Relazioni sindacali informa ogni nuovo assunto o collaboratore con riguardo all'obbligo di prendere visione del Piano e dei relativi allegati, consultando il sito web, e di osservarne i contenuti;
- i Responsabili delle Imprese/Associazioni il cui personale opera, in forza di contratti di fornitura o di collaborazione/convenzione, nell'ambito dell'Azienda, devono adottare le iniziative dirette ad assicurare la conoscenza e l'osservanza del Piano (e del Codice di Comportamento aziendale) da parte dei propri dipendenti/collaboratori.

Misure previste per il 2020	Strutture coinvolte
Publicare un avviso sui siti internet/intranet dell'avvenuta pubblicazione del Piano al fine di consentirne l'osservanza.	U.R.P./Ufficio Stampa
Informare i nuovi assunti/collaboratori dell'obbligo di prendere visione del Piano e di applicarne i contenuti.	Soc Gestione Personale e Relazioni sindacali
Informare imprese/associazioni che operano nell'ambito dell'Azienda dell'obbligo far conoscere il Piano ai propri dipendenti/collaboratori al fine di applicarne i contenuti.	Soc Logistica e Servizi Informatici - Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale - Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania-Domodossola - Soc Distretto VCO - Dipartimento di Prevenzione - Soc Farmacia - Soc Serd - Soc Servizio Salute Mentale Territoriale.

8. CONTESTO ORGANIZZATIVO AZIENDALE: ESTERNO ED INTERNO

Di seguito si effettua una analisi, seppure sintetica, del contesto in cui opera l'Azienda, sia quello esterno che quello interno.

Contesto esterno ASL VCO

L'Azienda Sanitaria Locale del Verbano Cusio ed Ossola nasce come ASL 14 dall'accorpamento, avvenuto il 1° gennaio 1995, delle 3 precedenti Unità Sanitarie Locali (l'Usl 55 di Verbania, 56 di Domodossola e 57 di Omegna). E' denominata ASL VCO dal 1° gennaio 2008 ed è costituita con personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale.

L'Azienda presenta un'estensione territoriale di circa 2.332,32 km quadrati, per il 96% montani, ha una densità abitativa media di 73 abitanti/Kmq e comprende 83 Comuni, distribuiti in maniera disomogenea sul territorio del Verbano, Cusio ed Ossola.

Al fine di garantire processi omogenei di distribuzione delle risorse e di equità nell'accesso e nell'utilizzazione dei servizi nell'atto aziendale vigente si è previsto un unico distretto nell'ambito del quale sono state individuate tre Aree territoriali in considerazione delle diversità geomorfologiche e sociali.

I Comuni che afferiscono all'ASL VCO sono i seguenti:

Area Ossola: Antrona Schieranco - Anzola d'Ossola - Baceno - Bannio Anzino - Beura Cardezza - Bognanco - Borgomezzavalle (unione di Viganella e Seppiana) Calasca Castiglione - Ceppo Morelli - Craveggia - Crevoladossola - Crodo - Domodossola - Druogno - Formazza - Macugnaga - Malesco - Masera - Montecrestese - Montescheno - Ornavasso - Pallanzeno - Piedimulera - Pieve Vergonte - Premia - Premosello Chiovena - Re - Santa Maria Maggiore - Toceno - Trasquera - Trontano - Vanzone con San Carlo - Varzo - Villadossola - Villette - Vogogna.

Area Cusio: Ameno (NO) - Armeno (NO) - Arola - Casale Corte Cerro - Cesara - Germagno - Gravellona Toce - Loreggia - Madonna del Sasso - Massiola - Miasino (NO) - Nonio - Omegna - Orta San Giulio (NO) - Pella (NO) - Pettenasco (NO) - Quarna Sopra - Quarna Sotto - S.Maurizio d'Opaglio (NO) – Valstrona.

Area Verbanò: Arizzano - Aurano - Baveno - Bee - Belgirate - Brovello Carpugnino - Cambiasca - Cannero Riviera - Cannobio - Caprezzo - Cavaglio Spocchia - Cossogno - Cursolo Orasso - Falmenta - Ghiffa - Gignese - Gurro - Intragna - Mergozzo - Miazzina - Oggebbio - Premeno - San Bernardino Verbanò - Stresa - Traforo Viggiòna - Verbania – Vignone.

Si riporta la mappa della provincia del Verbanò Cusio ed Ossola tenendo conto che il territorio dell'ASL VCO comprende anche 7 Comuni della Provincia di Novara.



Immagine: Wikipedia

Il totale abitanti dell'ASL VCO, al 31.12.2018, è di 168.946 (si rinvia alla tabella che prevede la distribuzione della popolazione per genere ed età ovvero tra 0-14 anni, tra 15-64 anni, tra 65-84 e oltre 85 anni di età).

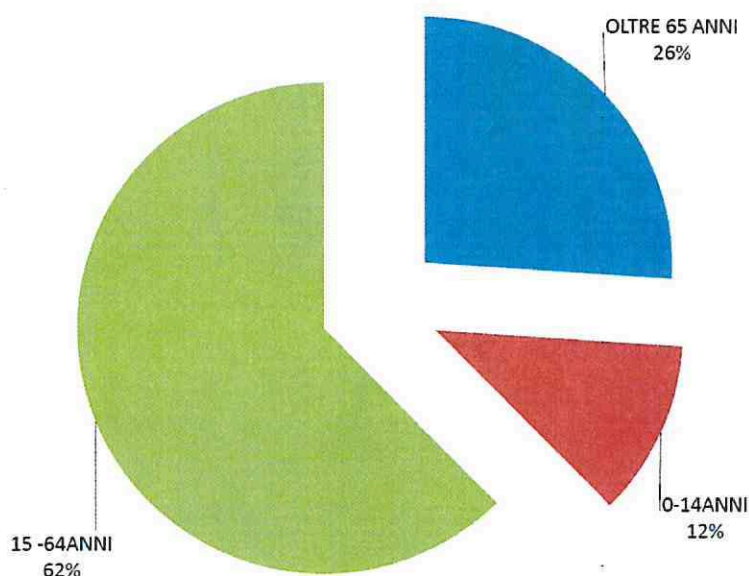
Popolazione ASL VCO: distribuzione per genere, età, distretto al 31.12.2018

Fonte dati: Uffici Anagrafe Comuni ASL VCO

Distretto	POPOLAZIONE		Età 0-14		Età 15-64		Età 65-84		> 85		
	Totale	% Maschi	Totale	% Maschi	Totale	% Maschi	Totale	% Maschi			
Verbano	64.121	48,01	7.176	51,46	39.893	49,85	14.235	44,73	2.817	29,64	70,36
Cusio	41.605	48,93	4.795	49,89	26.100	51,21	8.992	45,82	1.718	27,82	72,18
Ossola	63.220	48,75	6.929	50,47	38.993	50,75	14.714	45,93	2.584	30,03	69,97
ASL VCO (*)	168.946	48,51	18.900	50,70	104.986	50,52	37.941	45,45	7.119	29,34	70,66

(*) Compresi i 7 Comuni della Provincia Novara che afferiscono all'ASL VCO

Come si rileva dal grafico la percentuale di popolazione oltre 65 anni è pari al 26%.



Con riferimento all'anno 2018 si rileva quanto segue:

- **l'indice di vecchiaia** (ovvero il rapporto tra popolazione di 65 e più anni e popolazione di età compresa tra 0-14 anni moltiplicato per 100) è di 238 (238 distretto Verbano, 223 Distretto Cusio e 250 Distretto Ossola);
- **il tasso di natalità** (ovvero il rapporto tra il numero dei nati vivi dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente moltiplicato per 1.000) è 5,40 (5,60 distretto Verbano, 5,13 Distretto Cusio e 5,38 Distretto Ossola).

La corruzione in Italia

E' stato da più parti osservato che la parte sommersa del fenomeno corruttivo rende la corruzione un reato difficile da rilevare nella sua interezza. Nell'aprire l'anno giudiziario 2017 l'allora primo Presidente della Cassazione, nel fornire i numeri dei processi dell'anno precedente, riferì che quelli per corruzione giunti all'esame della Cassazione erano appena lo 0,5% del totale. Tuttavia, nella sua relazione, precisava che quella percentuale non era significativa come espressione della corruzione effettiva. I limiti dei dati giudiziari giustificano l'esigenza di ricorrere ad un diverso percorso per capire l'incidenza dei reati di corruzione.

L'indice che viene utilizzato quando si cerca di quantificare la corruzione presente in un Paese è quello legato alla "corruzione percepita" noto come "*Corruption Perception Index*" (Cpi) elaborato, a partire dall'anno 1995, dall'Associazione non governativa e no profit "*Transparency International*" che si propone, da diversi anni, di combattere la corruzione. Il range va da 0 (molto corrotto) a 100 (non corrotto).

Nella ventiduesima edizione del Cpi, pubblicata il 25 gennaio 2017, l'Italia si è classificata al 60° posto nel mondo (voto 47 su 100), con un miglioramento, rispetto all'anno precedente, seppur minimo, nel giudizio sull'Italia, che guadagna 3 punti (da 44 a 47) ed una posizione di ranking mondiale (da 61 a 60).

Il Cpi 2017 posiziona l'Italia al 54° posto su 180 Paesi, con un punteggio di 50 su 100.

Il Cpi 2018 posiziona l'Italia al 53° posto nel mondo, con un punteggio di 52 punti su 100 (migliore, di 2 punti, rispetto al 2017).

Il Cpi 2019 posiziona l'Italia al 51° posto nel mondo, con un punteggio di 53 punti su 100 (migliore, di 1 punto, rispetto al 2018).

La sicurezza pubblica nella Provincia del Verbano, Cusio ed Ossola (V.C.O.)

Esaminando i dati diffusi dalla Prefettura, riferiti alla commissione di reati nel corso dell'anno 2019 (dati, peraltro, esaminati in sede di Comitato Provinciale per l'ordine e la sicurezza pubblica tenutosi il 16 dicembre presso la Prefettura del Verbano Cusio Ossola), si segnala quanto segue.

Rispetto all'ordine ed alla sicurezza pubblica, raffrontando i dati dell'anno 2019 con i dati 2018 è emerso un aumento delle seguenti tipologie di reato:

Tipologie di reato	Confronto 2019/2018	
Rapine	+ 33%	Si tratta, soprattutto, di rapine cd. improprie, di minore entità, in quanto aventi ad oggetto beni quali borse, telefoni cellulari...
Truffe e frodi informatiche	+ 36%	Il Comitato Provinciale di coordinamento per prevenire le truffe finanziarie, istituito presso la Prefettura del VCO, ha proseguito nella promozione di iniziative volte ad una maggior conoscenza e contrasto del fenomeno.
Reati in materia di stupefacenti	+ 6%	Si rileva un aumento dell'uso personale di sostanze, riscontrato anche nella fascia di età minorile. E' stata richiamata l'attenzione dei Comuni, dell'ASL, delle Forze dell'Ordine al fine di mettere in atto le più idonee misure di prevenzione e contrasto.
Taluni reati in ambito familiare (minacce, ingiurie, lesioni...)	+ 108%	

Restano invariate o diminuiscono le restanti tipologie di reati di seguito riportate:

Tentato omicidio	0 casi	Analogamente per l'anno 2018
Reati predatori	- 17%	Per reati predatori ci si riferisce a furti in abitazione, furti di auto in sosta, furti in esercizi commerciali. Distintamente si segnalano: - 25,15% di furti in abitazione; - 12,77 di furti di auto in sosta; - 1,64 di furti in esercizi commerciali.
Danneggiamenti	- 11%	
Estorsioni	- 3%	
Usura	0 casi	Analogamente all'anno 2018
Maltrattamenti in famiglia	- 23%	
Atti persecutori (cd. stalking)	- 6%	

Si segnala, riassuntivamente, un aumento complessivo dei delitti pari al 5% dovuto, essenzialmente, ad un più consistente numero di frodi informatiche. Si assiste, tuttavia, ad una risposta istituzionale maggiormente efficace, evidenziata da un aumentato numero di delitti con presunti autori noti (denunciati o arrestati), passati da 1.995 del 2018 a 2.254 del 2019, con un aumento percentuale del 13%, segno dell'efficacia dell'azione coordinata delle Forze di Polizia su tutto il territorio provinciale.

La Provincia del V.C.O. non sembra interessata da infiltrazioni da parte della criminalità organizzata elemento che, spesso, si accompagna al fenomeno della corruzione.

Contesto interno all'ASL VCO

L'Azienda Sanitaria Locale del Verbano Cusio ed Ossola è nata come ASL 14 il 1° gennaio 1995 a seguito dell'accorpamento delle 3 precedenti Unità Sanitarie Locali (l'Ussl 55 di Verbania, 56 di Domodossola e 57 di Omegna) ed è dotata di personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale. E' denominata ASL VCO dal 1° gennaio 2008.

Per quanto attiene l'**organizzazione aziendale** si precisa quanto segue.

L'atto aziendale vigente è stato adottato in conformità a quanto stabilito dalla Regione, con D.G.R. n. 42 - 1921 del 27.7.2015 con la quale sono stati approvati i principi ed i criteri per l'organizzazione delle aziende sanitarie regionali. In conformità alle disposizioni regionali, e dopo lo svolgimento di uno specifico iter, è stato adottato, con deliberazione n. 429 del 12.11.2015, un nuovo atto aziendale, trasmesso alla Regione per l'avvio del procedimento regionale di verifica e dalla stessa recepito.

In fase di applicazione dell'atto aziendale, è emersa la necessità di apportare alcune modifiche all'atto aziendale vigente, recepite:

- dapprima, con deliberazione n. 201 del 5.4.2017, successivamente, con deliberazione n. 292 del 12.5.2017. Entrambe le deliberazioni, dopo essere state trasmesse in Regione, sono state validate con D.G.R. n. 31 – 5172 del 12.6.2017;
- si è inoltre proceduto ad effettuare ulteriori modifiche all'atto aziendale vigente, con atti deliberativi n. 556 del 31.5.2018 e n. 233 del 25.3.2019, entrambi validati dalla Regione con D.G.R. n. 22-8806 del 18.4.2019.

Come emerge dall'atto aziendale vigente la missione dell'Azienda è quella di garantire il diritto alla salute, offrendo i servizi, le attività, le prestazioni necessarie per la promozione, tutela, prevenzione, la diagnosi e la cura delle malattie e la riabilitazione ma, nel contempo, assicurare che tali attività servizi e prestazioni siano di qualità elevata e siano fornite nei modi, luoghi e tempi congrui per le effettive necessità della popolazione.

L'Asl VCO svolge la funzione preminente di tutela della salute e quella di erogazione dei servizi di assistenza primaria tramite il Distretto, ed i servizi di assistenza specialistica tramite gli ambulatori e gli ospedali di rete. Le attività di promozione della salute e prevenzione primaria collettiva sono svolte dal Dipartimento di Prevenzione e/o mediante l'attivazione di programmi speciali finalizzati. L'Azienda:

- opera secondo il modello della presa in carico del cittadino-utente riconoscendo la centralità del cittadino nell'ambito della costruzione dei propri processi, da realizzare mediante specifiche politiche di comunicazione orientate all'informazione ed alla partecipazione nella definizione delle scelte e nella valutazione dei risultati;
- persegue la valorizzazione del proprio capitale di tecnologie e di professionisti come competenze distintive, dedicate alla gestione e produzione di servizi sanitari.

La visione dell'Azienda si caratterizza per la capacità di sviluppare integrazioni, alleanze e sinergie all'interno del sistema sanitario regionale e con il contesto locale e sovrazonale, al fine di realizzare una rete integrata di servizi per la tutela della salute, in un'ottica di miglioramento continuo, di innovazione organizzativa, di sviluppo e valorizzazione delle professionalità.

I valori fondanti che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell'intera organizzazione afferiscono alla: - centralità del cittadino, quale titolare del diritto alla salute; - continuità assistenziale dei percorsi di cura al fine di consentire la presa in carico globale dell'assistito e la massima integrazione dei singoli momenti del percorso di cura; - sistematica informazione al cittadino ed ai fruitori dei servizi sui loro diritti e opportunità; - collaborazione con le Istituzioni locali, le Organizzazioni Sindacali, le Associazioni rappresentative dei cittadini e del terzo settore;- approccio integrato socio-sanitario alle problematiche di salute; - tutela e cura delle persone più deboli o con disabilità, favorendo anche la loro integrazione nella vita quotidiana; -contenimento dell'attività di ricovero (deospedalizzazione) evitandone l'uso improprio, da realizzare attraverso la continuità assistenziale, utile a garantire un percorso di presa in carico e di assistenza socio/sanitaria senza soluzioni di continuità; - qualità dei servizi da realizzare lavorando sull'efficacia ed appropriatezza clinica, costruendo percorsi diagnostici terapeutici assistenziali improntati alla medicina basata sulle evidenze scientifiche, sulla sicurezza e sulla gestione del rischio, sull'appropriatezza organizzativa, sulla promozione della prevenzione;

- aggiornamento e sviluppo delle competenze professionali; - sicurezza delle attività e degli ambienti di lavoro al fine di garantire la massima tutela per le persone che fruiscono dei servizi e per gli operatori; - integrazione tra la dimensione clinica e quella economica; - messa in atto di azioni volte alla prevenzione ed alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ai sensi della L. n. 190 del 6.11.2012; - trasparenza dell'attività amministrativa.

L'Azienda si caratterizza per una organizzazione di tipo dipartimentale; come risulta dall'organigramma aziendale i Dipartimenti dell'ASL VCO sono i seguenti:

Dipartimenti aziendali territoriali: Dipartimento di Prevenzione e Dipartimento Materno Infantile.

Dipartimenti aziendali ospedalieri: Dipartimento delle patologie mediche, delle patologie chirurgiche, dei servizi diagnostici e terapie di supporto.

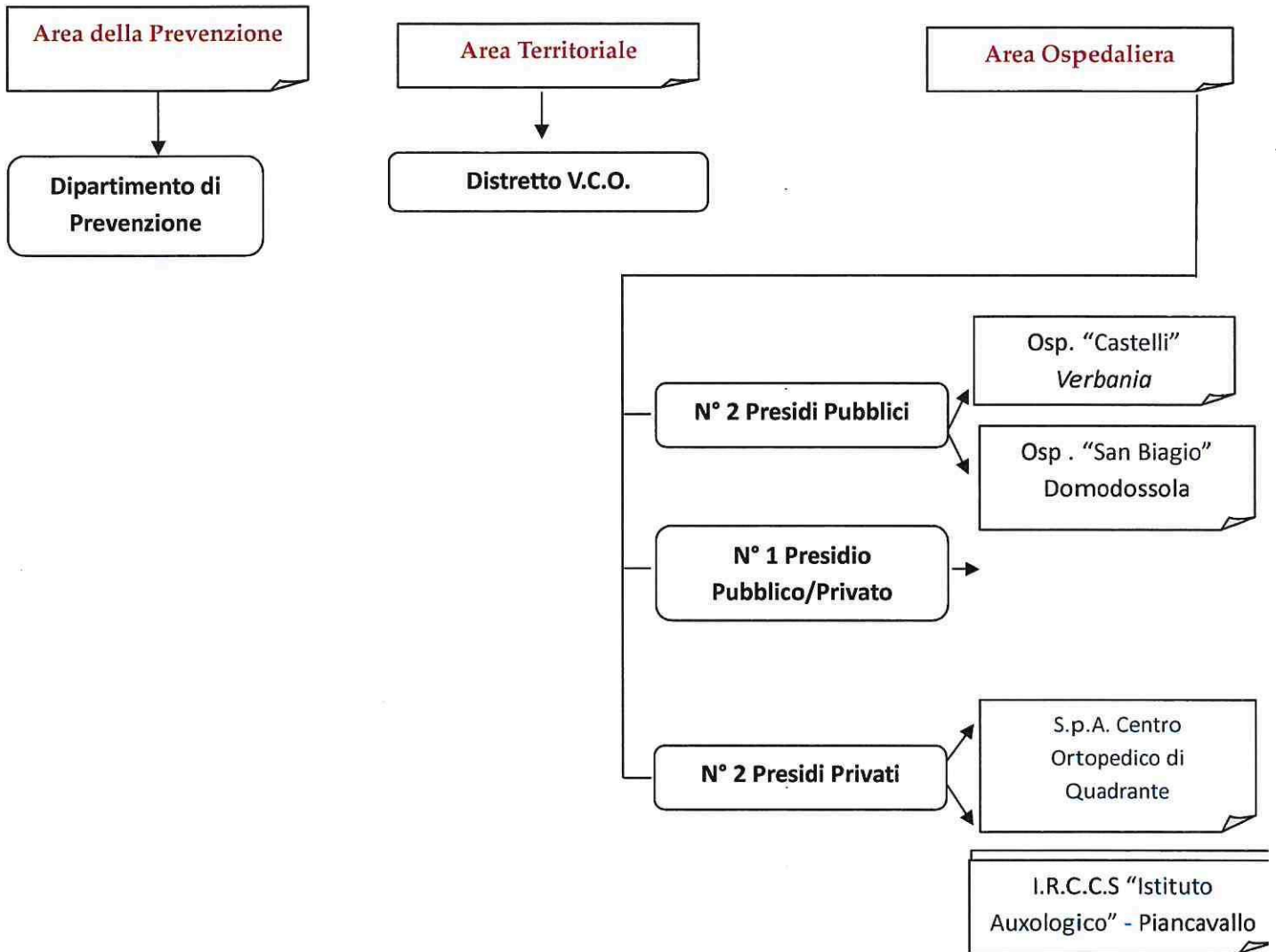
Dipartimenti territoriali interaziendali: di Salute Mentale, in accordo con l'ASL di Biella e l'ASL di Vercelli, è costituito, strutturalmente, per il governo e la gestione delle attività nell'intero territorio delle tre aziende sanitarie - delle Dipendenze, in accordo con l'Asl di Biella, Novara e Vercelli, è costituito, strutturalmente, per il governo e la gestione delle attività nell'intero territorio delle aziende coinvolte.

Sono stati, inoltre, individuati i seguenti **dipartimenti interaziendali funzionali** con il coinvolgimento: dell'AOU "Maggiore della Carità" di Novara, dell'Asl di Biella, di Novara, di Vercelli e dell'ASL VCO ovvero:

- Medicina dei Laboratori
- Medicina fisica e riabilitativa.

L'organizzazione delle attività e dei compiti istituzionali dell'azienda, basata sulla distinzione tra direzione strategica e direzioni operative, si coniuga con il criterio strutturale attraverso l'articolazione in strutture operative aggregate per le seguenti **macroaree** (D.G.R. n. 42-1921/2015):

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">➤ area della prevenzione➤ area territoriale➤ area ospedaliera. |
|--|



Area della prevenzione

Nel governo della prevenzione dell'ASL VCO il ruolo centrale è svolto dal Dipartimento di Prevenzione che rappresenta la struttura operativa dell'A.S.L. che garantisce la tutela della salute collettiva, perseguendo obiettivi di promozione della salute, prevenzione delle malattie e della disabilità, miglioramento della qualità di vita. A tal fine il Dipartimento promuove azioni volte ad individuare e rimuovere le cause di nocività e malattia di origine ambientale, umana ed animale, mediante iniziative coordinate con i distretti, con i dipartimenti dell'A.S.L., prevedendo il coinvolgimento di operatori di diverse discipline (art. 7bis del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i.).

Di seguito si rappresentano le Strutture che afferiscono al Dipartimento di Prevenzione:

- Soc Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (Spresal): la missione della struttura è garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori attraverso le attività di vigilanza e controllo e la promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di prevenire le patologie e gli infortuni correlati al lavoro, promuovere il benessere lavorativo e contribuire al contrasto delle disuguaglianze generate dal lavoro attraverso il coinvolgimento attivo delle parti sociali e istituzionali presenti sul territorio.
- Soc Igiene e Alimenti e Nutrizione (SIAN): la missione della struttura è la tutela della salute pubblica attraverso attività di prevenzione e vigilanza nel settore della sicurezza alimentare, attività di promozione per un'alimentazione equilibrata e comportamenti alimentari corretti.
- Soc Igiene e Sanità Pubblica (SISP): la missione della struttura è la tutela della salute della popolazione mediante la promozione della salute e di stili di vita sani, la prevenzione delle malattie infettive, la prevenzione delle malattie cronico - degenerative, la prevenzione degli infortuni domestici, la tutela dai rischi sanitari connessi all'inquinamento ambientale, la tutela della collettività e dei singoli di rischi sanitari degli ambienti di vita.
- Soc Servizio Veterinario Area A: la missione della struttura è la tutela della sanità animale, la promozione della salute umana e lo sviluppo di un corretto rapporto uomo- animale-ambiente.
- Sos Dipartimentale Servizio Veterinario Area B: la missione della struttura è la promozione della salute del consumatore attraverso il controllo sulla filiera degli alimenti di origine animale.
- Sos Dipartimentale Servizio Veterinario Area C: la missione della struttura è la tutela e promozione della salute pubblica e del benessere animale attraverso il controllo e la certificazione dell'idoneità e conformità delle produzioni zootecniche, la tutela dell'ambiente e la promozione del corretto rapporto uomo-animale attraverso l'educazione sanitaria.
- Sos Dipartimentale Medicina Legale: la missione della struttura è l'accertamento e la verifica delle condizioni di salute delle persone, sia attraverso visite monocratiche che collegiali, lo svolgimento di attività di consulenza, lo svolgimento delle attività indicate dal regolamento di polizia mortuaria, lo svolgimento delle attività di vigilanza previste da norme e regolamenti regionali.

Area Territoriale

Con la D.G.R. n. 26-1653 del 29.6.2015 si è ridefinito il modello organizzativo territoriale rilanciando il ruolo e le funzioni del distretto e del sistema dell'assistenza primaria quale primo livello clinico di contatto dei cittadini con il sistema sanitario regionale. Gli obiettivi che si è inteso perseguire attengono:

- al miglioramento dell'organizzazione del sistema di assistenza fondandola su principi quali: la centralità del paziente e della persona; la prossimità dei percorsi per la cronicità; la tempestività di intervento; il coordinamento degli interventi, specie per quanto attiene i processi di integrazione socio-sanitaria; l'elaborazione di percorsi basati sulle evidenze scientifiche; la semplificazione e la trasparenza organizzativa;
- alla garanzia dell'informazione ed alla partecipazione del paziente e delle famiglie al processo di cura;
- al miglioramento delle modalità di integrazione con i servizi sociali comunali e del terzo settore;
- alla realizzazione di una connessione tra le reti territoriali con quelle ospedaliere in modo da garantire sia la corretta presa in carico del cittadino, in tutte le fasi e passaggi del suo percorso di salute, sia la continuità delle cure, in un sistema integrato dove i livelli di intensità degli interventi possano essere modulati dall'ospedale al territorio e viceversa.

Il complesso di attività svolte nel territorio sono coordinate dal Distretto. Al fine di garantire processi omogenei di distribuzione delle risorse e di equità nell'accesso e nell'utilizzazione dei servizi con il nuovo atto aziendale si è previsto un unico distretto pur garantendo la specificità dei singoli territori articolando i Comitati dei Sindaci di Distretto nelle Aree del Verbano, Cusio ed Ossola.

Nell'ambito territoriale del Distretto Unico del VCO afferiscono 4 **Casi della Salute** ubicate a Verbania, Omegna, Cannobio, Crevoladossola.

Per quanto attiene l'**organizzazione dell'assistenza primaria** si riportano alcuni dati ritenuti significativi:

Punti di erogazione territoriali: ambulatori dei MMG, Pls e della guardia medica.

<i>Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2018</i>				
MMG/Pls	Area Verbano	Area Cusio	Area Ossola	ASL VCO
N° MMG <u>di cui:</u>	44	25	44	114
- medicina in associazione	0	7	6	13
- medicina in rete	9	8	21	38
- medicina di gruppo	11	4	2	17

Totale medici in aggregazione	20	19	29	68
MMG: N° ambulatori medici	95	63	115	273
MMG: N° ore apertura settimanali	672	447	761	1.880
N° PIs di cui:	5	4	6	15
- pediatri di gruppo	4	1	6	11
- pediatri in associazione	0	3	0	3
Totale pediatri in aggregazione	4	4	6	14
PLs: N° ambulatori medici	19	8	14	41
PLs: N° ore apertura settimanali	113	59	98	270

*

Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2018

CONTINUITA' ASSISTENZIALE (Ex Guardia Medica)	
Aree/ASL VCO	N° Postazioni
Verbano	3: Cannobio –Verbania - Stresa
Cusio	1: Omegna
Ossola	2: Domodossola - Premosello Chiovenda
TOTALE POSTAZIONI ASL VCO	6

*

Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2018

Distretto	Sedi	Punti prelievi	Farmacie	Dispensari
VCO	Sub distrettuali			
1	12	12	76	16

Per quanto riguarda l'organizzazione dell'assistenza residenziale si osserva che l'azienda opera mediante 1 presidio a gestione diretta (Hospice San Rocco) e 33 strutture convenzionate.

La tipologia delle strutture convenzionate ed il tipo di assistenza erogata dalle stesse è la seguente:

N. 25 strutture residenziali	di cui: 3 per assistenza psichiatrica, 20 per assistenza agli anziani e 2 per assistenza ai disabili fisici)
N. 8 strutture semiresidenziali	di cui: 3 per assistenza agli anziani e 5 per assistenza ai disabili fisici).

Gli istituti o centri di riabilitazione convenzionati ex art.26 L.833/78 ubicati sul territorio dell'ASL VCO sono 2: l'Istituto Sacra Famiglia e l'Associazione Centri del V.C.O.

Per quanto attiene l'assistenza agli anziani, ai disabili, ai malati terminali, il numero di posti letto disponibili nel territorio del VCO al 31.12.2018 è il seguente:

<i>Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2018</i>				
Tipologia	Area Verbano	Area Cusio	Area Ossola	ASL VCO
CAVS (Continuità assistenziale a valenza sanitaria)	70	20	40	130
RSA (Residenza sanitaria assistenziale)	349	234	375	958
NAT (Nuclei Alzheimer temporanei)	20	10	10	40
RAF disabili (Residenza assistenziale flessibile)	74	0	10	84
Gruppi appartamento/Comunità Alloggio Disabili	15	4	26	45
Hospice + NAC/NSV (Nucleo di alta complessità neurologica/ Nucleo Stati Vegetativi)	10 20	0	0	10 20
Residenze minori	19	12	8	44
Centro diurno anziani	16	15	10	41

Centro diurno minori	15	10	0	25
Centro diurno Alzheimer	2	2	2	6
Centro diurno disabili	20	10	30	60

Area Ospedaliera

Nell'ambito dell'ASL VCO sono presenti n. 2 Presidi ospedalieri a gestione diretta, "Castelli" di Verbania e "S. Biagio" di Domodossola. Le aree/specialità per ciascun Presidio sono di seguito riportate (così come definito dalla DGR n. 1-600/2014 integrata dalla DGR n. 1-924/2015).

Le aree/specialità per ciascun Presidio sono di seguito riportate (così come definito dalla DGR n. 1-600/2014 integrata dalla DGR n. 1-924/2015).

Area	Specialità	Spoke I° livello sede Dea I° livello	Ospedale di base sede di PS	Discipline da assegnare ai presidi Asl
		All'Asl è stato assegnato un Dea I° livello ed un PS da definire tra Domodossola e Verbania.		
Medica	Cardiologia	1		
	Geriatria			1
	Medicina Generale	1	1	
	Nefrologia Dialisi			1
	Neurologia	1		
	Oncologia			1
Chirurgica	Chirurgia Generale	1	1	
	Oculistica			1
	ORL			1
	Ortopedia (1 Soc COQ)	1	1	1
	Urologia			1

Materno infantile	Ostetricia	1		
	Pediatria	1		
Emergenza	MCAU	1		
	Terapia intensiva/rianimazione/anestesia	1		
Post acuzie	RRF			1
Diagnostica e supporto	Anatomia e istologia patologica			1
	Direzione Sanitaria			1
	Farmacia Ospedaliera			1
	Laboratorio Analisi			1
	Radiologia	1		
Totale		10	3	12
Totale Soc area ospedaliera			25	

Sul territorio del V.C.O. sono inoltre ubicati:

- due Presidi privati convenzionati di tipo riabilitativo, ovvero la Casa di Cura "l'Eremo di Miazzina" e l'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico "S. Giuseppe" di Piancavallo.
- un presidio pubblico/privato denominato "Centro Ortopedico di Quadrante Ospedale Madonna del Popolo di Omegna" (C.O.Q. S.p.A.), costituito in Società per azioni a capitale misto, pubblico/privato, di cui l'A.S.L. V.C.O. detiene la quota di maggioranza pari al 51%.

*

Come previsto dall'art. 17 bis del D.Lgs n. 502/92 e s.m.i. l'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione operativa dell'ASL VCO. Si rinvia al paragrafo 8 nella parte riferita al contesto interno all'azienda.

I posti letto:

Di seguito è riportata una tabella riassuntiva con l'indicazione dei posti letto (ordinari e diurni) per presidio ospedaliero.

<i>Fonte: Controllo di Gestione Asl VCO - Media pesata posti letto periodo 1.1.2019 – 30.9.2019</i>			
Presidio	P.L. Ordinari	P.L. Diurni	P.L. Totali
"Castelli" - Verbania	135	21	156
"S. Biagio" – Domodossola	112	25	137
Totale p. I. Presidi ASL VCO	247	46	293

**

Il personale dipendente impiegato nel corso degli anni 2015-2019 è il seguente:

	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
Dipendenti di ruolo	1.734	1.728	1.712	1.783
Incaricati	1	3	17	4
Supplenti	35	49	3	1

La dotazione del personale dipendente negli ultimi anni è così costituita:

	N° unità personale anno 2016	N° unità personale anno 2017	N° unità personale anno 2018	N° unità personale anno 2019
Ruolo Sanitario di cui:	1.204	1.196	1.194	1.255
Medici	294	283	268	277
Farmacisti/biologi/psicologi	30	30	28	27
Infermieri	704	701	704	761
Altro personale sanitario	109	114	125	120
Fisioterapisti/educatori	67	68	69	70

Ruolo Professionale di cui:	3	3	3	4
Dirigenti	3	3	3	4
Ruolo Tecnico di cui:	311	316	307	316
Dirigenti	2	2	2	2
Comparto	309 (di cui 186 OSS)	314 (di cui 196 OSS)	305	314
Ruolo Amministrativo di cui:	216	213	208	208
Dirigenti	7	7	6	6
Comparto	209	206	202	202
TOTALE RUOLI	1734	1728	1.712	1.783
(*) in aggiunta a personale distaccato al C.O.Q.	55	52	45	41

*

Dopo un'analisi, seppure sintetica, del contesto esterno e di quello interno all'ASL VCO si ritiene di poter osservare che non sembra che detti ambiti presentino criticità tali da poter influire, negativamente, sul livello di rischio corruttivo.

Per quanto riguarda l'ambito esterno, anche esaminando i dati forniti dalla Prefettura del Verbano, Cusio Ossola riferiti all'anno 2019 in merito all'ordine ed alla sicurezza pubblica nella Provincia non emerge l'esistenza di fenomeni legati all'infiltrazione da parte della criminalità organizzata, fattore che potrebbe, se esistente, incidere, in misura significativa, nell'alimentare la corruzione nel territorio.

L'A.N.A.C., con riferimento al settore sanitario, ha sottolineato che lo stesso presenta caratteristiche peculiari (entità delle risorse gestite, dinamiche che si instaurano tra professionisti, utenti e ditte fornitrici, rapporto tra attività istituzionale e libero professionale ecc.) che lo espongono a rischi specifici sotto il profilo delle potenziali fattispecie di illegalità che possono svilupparsi. Tuttavia detti rischi sono comuni a tutte le aziende sanitarie ed il contesto interno ed esterno all'azienda non contribuisce ad aggravare gli stessi.

Per quanto attiene il contesto interno va evidenziato che la maggior parte degli ambiti di attività dell'azienda (analogamente a tutte le aziende sanitarie) sono legati al rispetto:

- di norme di legge (sia statali che regionali);
 - di regolamenti;
 - di procedure/percorsi che disciplinano una parte dei processi aziendali
- riducendo l'ambito di discrezionalità e prevenendo la possibilità di errori involontari da parte di

operatori e funzionari. Tuttavia, occorre un forte impegno diretto alla revisione ed implementazione della regolamentazione dei diversi processi aziendali.

Al fine di presidiare la legalità in azienda concorrono:

- il sistema qualità (reso concreto grazie alla messa in atto, in ambito sanitario, di percorsi e procedure);
- il sistema dei controlli interni (realizzato dalla struttura Controllo di Gestione);
- l'attività svolta dai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
- l'attuazione del Percorso Attuativo della Certificabilità (PAC) coordinato dal Direttore della Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio;
- l'esistenza di un Servizio Ispettivo.

Sul tema della legalità si sintetizzano i principali punti di forza/debolezza interni rispetto alle opportunità/minacce esterne.

<p>Punti di forza (interni all'ASL VCO) All'interno dell'Azienda si registra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un generale buon livello di aderenza verso i temi della legalità e dell'etica pubblica. - L'applicazione del percorso Attuativo di Certificabilità (P.A.C.). - La diffusione dei contenuti del Codice di Comportamento ai Direttori di Struttura e, a cascata, a tutti gli operatori. - La previsione di iniziative mirate nell'ambito del Piano della Comunicazione e del Piano Formativo aziendale. - L'adesione al Programma Nazionale Esiti (P.N.E.), come strumento utile a migliorare la performance aziendale, anche grazie all'esistenza di un efficace sistema qualità. 	<p>Punti di debolezza (interni all'ASL VCO) All'interno dell'Azienda si registra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una certa difficoltà all'attuazione di misure in ambito di prevenzione della corruzione intese, talvolta, come adempimenti burocratici, anche tenuto conto della carenza di personale amministrativo. - A fronte della necessità di diffondere, in maniera capillare, attraverso il corso fad, la conoscenza da parte dei dipendenti in merito alla materia, si registra la difficoltà ad organizzare corsi fad per carenza di personale del settore formazione. - A fronte della necessità di mantenere vigile l'attenzione in merito all'attività di gestione del rischio, in particolare per quanto attiene la fase di monitoraggio, si rileva, talvolta, un ritardo da parte di taluni Direttori di Struttura dovendo inserire tra i numerosi adempimenti propri della struttura, anche i gravosi impegni in tema di prevenzione della corruzione.
<p>Opportunità (esterne)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Società civile attiva sul territorio. - Attaccamento della popolazione ai servizi che si evidenzia con numerose campagne di donazione di fondi e attrezzature. - Presenza, sul territorio, di numerose associazioni di volontariato attive in ambito sanitario. - Realizzazione di momenti di confronto tra i 	<p>Minacce (esterne)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Senso di sfiducia rilevato, talvolta, nei cittadini nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei suoi operatori. - Rapporti medico/paziente talvolta difficoltosi. - Difficoltà al diffondersi della segnalazione di comportamenti illeciti o di cattiva amministrazione, intesa come

<p>R.P.C.T. delle Aziende Sanitarie e la Regione Piemonte.</p> <p>- Maggior attenzione, da parte delle istituzioni, dei media, della politica dei concetti di etica in ambito pubblico.</p>	<p>manifestazione di senso civico.</p> <p>- Difficoltà, talvolta, ad applicare la normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione/trasparenza anche tenuto conto della complessità della materia.</p>
---	--

9. COORDINAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) 2013 stabilisce che *“l’efficacia del Piano per la Prevenzione della Corruzione dipende dalla fattiva collaborazione di tutti i componenti dell’amministrazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell’amministrazione.”* Concetto, peraltro, ribadito negli aggiornamenti successivi. In particolare il P.N.A. richiama la necessità di stabilire gli opportuni collegamenti con il ciclo della performance. A.N.A.C., con determinazione n. 12/2015 di aggiornamento al Piano 2013, ha precisato che *“... particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra il Piano per la Prevenzione della Corruzione ed il Piano della Performance sotto due profili: a) le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione; b) le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi e individuali assegnati agli uffici ed ai loro dirigenti”*.

L’art. 41, comma 1, lett. h, del D.Lgs n. 97/2017 ha introdotto, nell’art. 1 della L. n. 190/2012, il comma 8 bis stabilendo che *“L’organismo Indipendente di Valutazione verifica, 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 delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione ed alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza”*.

Nell’ambito **del Piano delle Performance 2019**, analogamente al 2018, sono state individuate n. 7 aree strategiche tra le quali si è ricompreso l’area afferente al *“Miglioramento della trasparenza e prevenzione della corruzione”*. Pertanto, nella declinazione degli obiettivi per l’anno 2019 ai Direttori di Soc, di Sos Dipartimentale, alle strutture in staff, tenuto conto di quanto previsto nel Piano della Performance, nella scheda obiettivi è stata inserita una sezione *“Prevenzione corruzione/miglioramento trasparenza”*. In relazione a tale sezione sono stati declinati una serie di obiettivi aventi ad oggetto la collaborazione alla messa in atto delle azioni previste nel Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza con il fine di:

- promuovere la cultura della legalità, da realizzare anche attraverso il coinvolgimento del personale afferente a ciascun Direttore di struttura;
- applicare i principi legati alla trasparenza, migliorando la qualità e tempestività del dato pubblicato sul sito aziendale nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*.

Anche per l’anno 2020, nell’ambito del Piano della Performance, si intende confermare l’area strategica riferita al *“Miglioramento della trasparenza e prevenzione della corruzione”*. In sede di assegnazione degli obiettivi 2020 ai Direttori di Struttura detti obiettivi verranno declinati tenendo conto di quanto precisato nel P.T.P.C.T. 2020-2022.

Misura prevista per il 2020	Struttura coinvolta
Riconferma, nell'ambito del Piano della Performance 2020, dell'area strategica riferita alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione e declinazione, nella scheda obiettivi 2020, di misure collegate all'attuazione del Piano 2020-2022.	Sos Organi/Organismi Collegiali- Comunicazione – Supporto strategico

10. SOGGETTI CHE CONCORRONO A PREVENIRE I FENOMENI DI CORRUZIONE E DI ILLEGALITA'

I soggetti che concorrono alla realizzazione degli obiettivi di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di illegalità e partecipano al processo di gestione del relativo rischio sono:

- l'organo di indirizzo politico ovvero, nell'ambito dell'azienda sanitaria, il Direttore Generale (coadiuvato dal Direttore Amministrativo e Sanitario)
- il Responsabile della prevenzione della Corruzione e trasparenza
- i Referenti per la Prevenzione della corruzione
- i Dirigenti responsabili delle Strutture aziendali
- i Dipendenti dell'Azienda
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
- l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD)
- il Servizio Ispettivo aziendale
- il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (R.A.S.A.)
- il Gestore delle segnalazioni relative ad ipotesi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo
- i Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda
- gli Stakeholder interni ed esterni.

10.1 Il Direttore Generale

L'art. 15 del D.Lvo n. 150/2009 e smi stabilisce che l'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

L'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012 e smi prevede che l'organo di indirizzo (il Direttore Generale nell'ambito dell'Azienda Sanitaria, coadiuvato dal Direttore Sanitario ed Amministrativo:

- definisce 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 per la prevenzione della corruzione e trasparenza;
- individua il R.P.C.T., di norma, tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- adotta, entro il 31 gennaio di ciascun anno, su proposta del R.P.C.T., il Piano triennale per la prevenzione della corruzione che ricomprende, in apposita sezione, il programma della trasparenza.

Il Direttore Generale, anche in questa attività, è coadiuvato dal Direttore Sanitario ed Amministrativo per quanto di rispettiva competenza.

10.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza: funzioni, compiti e responsabilità

La necessità della nomina di un R.P.C.T. è prevista dall'art.1, punto 7, della L. n. 190/2012 che stabilisce che il R.P.C.T. è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Nell'ambito dell'ASL VCO si sono succeduti diversi Responsabili, da ultimo, con atto deliberativo n. 98 del 28.2.2017, è stata nominata la Dr.ssa Giuseppina Primatesta, unificando in capo ad un solo soggetto l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'A.N.A.C., con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 di aggiornamento 2018 al PNA, ha posto particolare attenzione: - al ruolo e poteri del RPCT (richiamando, al riguardo, la delibera ANAC n. 840 del 2.10.2018 con la quale sono state fornite indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del R.P.C.T. nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione); - ai requisiti soggettivi per la nomina e la permanenza in carica.

Inoltre, l'allegato 3 alla recente delibera A.N.A.C. n. 1064/2019 (riferita al P.N.A. 2019), richiama, in maniera esaustiva, i riferimenti normativi sul ruolo e funzioni del R.P.C.T.

L'art. 1, punto 7, della L. n. 190/2012, prevede che il R.P.C.T. segnali all'organo di indirizzo ed all'O.I.V. le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ed indichi, 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 trasparenza. Al R.P.C.T., come previsto dalla L. n. 190/2012 e dalla Circolare D.F.P. n. 1/2013, sono attribuiti i seguenti **compiti**:

- elaborazione del Piano triennale della prevenzione della Corruzione e proposta al Direttore Generale per l'adozione entro il 31 gennaio di ciascun anno;
- pubblicazione del Piano nel sito internet dell'ASL VCO www.aslvco.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti", Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica dell'efficace attuazione del piano e sua idoneità e possibilità di proporre modifiche al Piano quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i Dirigenti dei Servizi in cui maggiormente è elevato il rischio di fenomeni corruttivi, di una proposta in merito ai criteri da utilizzarsi per la rotazione del personale adibito a compiti particolarmente esposti alla corruzione;
- individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- redazione, entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo che l'A.N.A.C. non proroghi il termine), di una **relazione** recante i risultati dell'attività svolta. La relazione viene pubblicata sul sito internet aziendale, nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti" – Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. L'A.N.A.C., attraverso un comunicato del Presidente datato 21 novembre 2019, ha previsto il differimento al 31 gennaio 2020 del termine per la predisposizione/pubblicazione della

relazione annuo 2019. La relazione si allega al presente documento (All. 1);

- vigilanza in merito al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs n. 39/2013 in materia di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi (art. 1 L. n. 190/2013 e art. 15 D.Lgs n. 39/2013; si rinvia alle linee guida emanate da A.N.A.C. con delibera n. 833 del 3.8.2016);
- svolgimento delle funzioni in ambito di trasparenza previste dal D.Lgs n. 97/2013 e smi;
- riesame dell'accesso civico in caso di diniego, totale o parziale, dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di 30 giorni;
- diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento aziendale;
- raccordo con i Referenti aziendali sia in fase di applicazione che di revisione del Piano.

L'art. 1, punto 7, della L. n. 190/2012 e smi prevede che eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del R.P.C.T. per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'A.N.A.C., che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo ed intervenire nelle forme di cui al comma 3, articolo 15, del D.Lvo n. 39/2013 e smi.

Responsabilità R.P.C.T.

L'art. 1, punto 12, della L. n. 190/2012 s.m.i. prevede che, in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C.T. risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs n. 165/2001 e smi, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale ed all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver osservato le prescrizioni di cui ai punti 9 e 10 dell'art. 1 della L. n. 190/2012;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

L'eventuale sanzione disciplinare a carico del R.P.C.T. non può essere inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

L'art. 1, punto 14, della L. n. 190/2012 smi prevede che, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il R.P.C.T. risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lvo n. 165/2001 e smi nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano.

Qualora, nei confronti del R.P.C.T, vengano avviati procedimenti disciplinari o penali si procede alla revoca dell'incarico.

A.N.A.C., con delibera n. 1074 del 21.11.2018 di aggiornamento 2018 al P.N.A., ha ritenuto che si debba considerare, tra le cause ostative allo svolgimento ed al mantenimento dell'incarico, le condanne in primo grado prese in considerazione nel D.Lgs n. 235/2012, artt. 7, comma 1, lett. da a) ad f), nonché quelle per reati contro la pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal D.Lgs n. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione".

Sul tema della revoca si segnala la delibera A.N.A.C n. 657 del 18.7.2018 relativa al regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del RPCT per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione.

Obblighi di informazione

I Responsabili di Struttura ed i Referenti per la prevenzione della corruzione devono curare la tempestiva trasmissione al R.P.C.T. di tutte le informazioni utili alla sua attività (art. 1, comma 14, D.Lgs n. 97/2016).

Modalità di comunicazione

Tutte le comunicazioni con il R.P.C.T., quali trasmissioni di atti, dati, documenti, relazioni, devono avvenire tramite e mail: **anticorruzione@aslvco.it**.

Detto indirizzo e mail va utilizzato anche dai dipendenti per le segnalazioni di fatti e comportamenti illeciti, o comunque contrari alle norme del codice di Comportamento, utilizzando un apposito modulo, pubblicato sul sito web aziendale. A ciò si aggiunge il nuovo canale informatico crittografato, con tecnologia fornita, gratuitamente, da *GlobaLeaks*, utilizzabile cliccando sul sito www.aslvco.it.

10.3 I Referenti per la prevenzione della corruzione

La legge ha previsto la nomina di un responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza intendendo concentrare in un unico soggetto le iniziative e le responsabilità per il funzionamento dell'intero meccanismo della prevenzione. Tuttavia, il Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), con la circolare n. 1/2013, ha previsto la possibilità di designare dei Referenti per le diverse articolazioni dell'amministrazione, anche tenuto conto dei settori maggiormente esposti a rischio corruttivo.

In considerazione della necessità di realizzare sinergie con tutte le strutture aziendali la Direzione Generale ha, a suo tempo, con deliberazione n. 92 del 17.3.2014, ritenuto di assicurare al Responsabile della prevenzione della corruzione l'apporto di un **gruppo di Referenti**, inseriti nell'ambito di una commissione, operanti in stretto collegamento con il Responsabile per lo svolgimento di una serie di attività. Con deliberazione n. 359 del 13.6.2017, anche al fine di realizzare un adeguamento con il vigente atto aziendale, la composizione della Commissione è stata modificata e risulta costituita dai Direttori delle seguenti Strutture (con funzione di referenti):

Soc Affari Generali Legali e Istituzionali – Sos Libera Professione -Ufficio Convenzioni - Soc Gestione Personale e Formazione – Soc Logistica e Servizi Tecnici e Informatici – Sos Tecnico – Sos Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione – Soc Gestione Economico – Finanziaria e Patrimonio – Responsabile Organizzazione Sistema Qualità e Accreditamento – Soc Direzione Presidi Ospedalieri Verbania - Domodossola – Soc Farmacia – Soc Direzione delle Professioni Sanitarie (Di.P.Sa) – Soc Distretto VCO – Soc Gestione Attività Territoriali - Direttore Dipartimento di Prevenzione.

L'azione dei Referenti è subordinata alle indicazioni del Responsabile che, tuttavia, resta il riferimento aziendale per l'implementazione dell'intera politica di prevenzione dell'ambito dell'amministrazione e per le eventuali responsabilità che ne dovessero derivare.

Le attività che competono ai Referenti sono le seguenti:

- collaborano per l'attuazione e la revisione del Piano, per la diffusione della cultura della prevenzione della corruzione attraverso l'assunzione di comportamenti etici, equi e trasparenti;
- svolgono compiti di coordinamento e raccordo al fine di facilitare il meccanismo di comunicazione

- informazione tra il responsabile della prevenzione e le varie strutture aziendali interessate all'applicazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo; - sono tenuti a relazionare al R.P.C.T. e segnalare, tempestivamente, fatti corruttivi, tentati o realizzati, all'interno dell'amministrazione e del contesto in cui la vicenda si è sviluppata, ovvero di contestazioni ricevute circa il mancato adempimento agli obblighi di trasparenza.

10.4 I Dirigenti responsabili delle Strutture aziendali

Nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1 del 25.1.2013 si evidenzia, in modo chiaro, che l'attività del R.P.C.T. è affiancata con l'attività dei dirigenti ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.

Al fine di diffondere la cultura dell'etica possono mettere in atto interventi volti a coinvolgere e motivare il personale organizzando, periodicamente, con i propri collaboratori, riunioni di condivisione sui principi sottesi alla prevenzione della corruzione nonché sulla conoscenza del Piano e del codice di comportamento.

L'art. 16, commi 1bis, 1ter, 1quater del D.Lgs n. 165/2001 e smi, prevede che i dirigenti di ufficio dirigenziale generale:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio a cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruttivo e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotta di natura corruttiva.

Inoltre:

- partecipano alla elaborazione del Piano, fornendo attiva collaborazione al R.P.C.T. nella valutazione del grado di rischio e nell'individuazione delle misure per prevenirlo;
- fissano i termini di conclusione dei processi e/o procedimenti di rispettiva competenza, con l'obbligo di segnalare al Responsabile aziendale eventuali scostamenti o anomalie riscontrate;
- adottano misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs n. 39/2013 e smi;

I Responsabili di settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione assicurano la piena conoscenza, sia personale che per i propri collaboratori, del piano di prevenzione della corruzione e provvedono all'esecuzione.

Inoltre i dirigenti devono adempiere, nell'ambito delle proprie specifiche competenze, agli obblighi di informazione di cui al D.Lgs n. 33/2013 e smi, come risulta dalla tabella allegata al Presente Piano (All. 7).

L'art. 54 del D.Lgs n. 165/2001 e smi prevede che, in merito all'applicazione del codice di comportamento, vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, in aggiunta alle strutture di

controllo interno ed agli uffici di disciplina.

Ciascun Direttore di struttura (complessa, semplice dipartimentale, o semplice in staff) persegue gli obiettivi annuali assegnati e predispone una relazione sui temi di prevenzione della corruzione i cui contenuti vengono concordati con il R.P.C.T., anche tenuto conto degli obiettivi annuali assegnati dalla Direzione Generale. Potranno, inoltre, fornire proposte e suggerimenti in sede di aggiornamento del Piano.

10.5 I Dipendenti dell'Azienda

I dipendenti dell'azienda:

- partecipano al processo di gestione del rischio e collaborano con il R.P.C.T.; - osservano le misure e prescrizioni contenute nel Piano, le disposizioni del Codice di Comportamento aziendale e le disposizioni in merito all'esercizio di attività extra istituzionali; - segnalano i casi di personale conflitto di interessi.

L'art. 1, punto 14, della L. n. 190/2012 smi prevede che la violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

10.6 L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

L'art. 44 del D.Lvo n. 33/2013, così come integrato dal D.lvo n. 97/2016, nell'indicare i compiti degli O.I.V., rileva che l'organismo verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e quelli indicati nel Piano della Performance, valutando, altresì, l'adeguatezza dei relativi indicatori.

L'art. 14 del D.Lvo n. 150/2009, nell'individuare i compiti dell'O.I.V., stabilisce che l'Organismo promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità (si rinvia alla sezione II del Piano).

L'A.N.A.C., con Deliberazione n. 831/2016 relativa all'approvazione del PNA 2016, ha previsto un maggior coinvolgimento dell'O.I.V. nella formazione ed attuazione dei Piani, ritenendo che i componenti dell'O.I.V. debbano rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

All'O.I.V. compete, inoltre:

- 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 ed alla trasparenza (art. 1, comma 8bis, L. n. 190/2012 e smi);
- verificare i contenuti della relazione (redatta, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012, dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione), in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza;
- esprimere parere obbligatorio nell'ambito del procedimento di adozione del Codice di Comportamento aziendale e svolgere un'attività di supervisione sull'applicazione del codice stesso;
- riferire all'A.N.A.C. in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 8bis, L. n. 190/2012 e smi);
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità

secondo le linee guida ANAC.

L'art. 45, comma 2, del D.Lvo n. 33/2013 e smi prevede la possibilità per l'A.N.A.C. di coinvolgere l'O.I.V. per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Con deliberazione del Direttore Generale n. 12 dell'8.1.2015, in conformità alla normativa allora vigente, venne costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.) dell'ASL VCO, per il triennio 2015-2017 e nominati i componenti (in sostituzione dei componenti del Nucleo di Valutazione). Dovendo nominare l'Organismo per il triennio 2018-2020, al fine di garantire, come stabilito dalla DGR n. 25-6944 del 23.12.2013, la piena trasparenza delle procedure, l'Azienda ha indetto, con deliberazione n. 852 del 28.11.2017, avviso pubblico per titoli per l'individuazione di n. 3 componenti dell'O.I.V. dell'ASL VCO, di cui un componente con funzioni di Presidente. Terminato l'iter valutativo delle domande pervenute, con deliberazione del Direttore Generale n. 55 del 23.1.2018, si è costituito l'O.I.V. per il triennio 2018-2020, deliberazione poi modificata (con deliberazione n. 532 del 30.5.2018) al fine di prendere atto delle dimissioni di un componente ed alla contestuale sostituzione.

Con deliberazione n. 789 del 2.8.2018 è stato adottato il regolamento per il funzionamento dell'O.I.V. revocando il precedente regolamento (atto n. 133/2015).

L'O.I.V. si avvale della collaborazione della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, costituita con deliberazione n. 126 del 31.3.2015 e, successivamente, ridefinita nella sua composizione con deliberazione n. 790 del 2.8.2018.

10.7 L'ufficio per i procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

L'ufficio è competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale (art. 55-bis D.Lgs n. 165/2001 e smi) e provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.

I componenti dell'ufficio collaborano con il R.P.C.T. alla predisposizione/aggiornamento del Codice di Comportamento ed esaminano le segnalazioni di violazione dello stesso.

10.8 Il Servizio ispettivo aziendale

E' attivo in azienda il servizio ispettivo che, con deliberazione n. 338 del 10.4.2018, è stato ridefinito nella sua composizione. Il R.P.C.T. può avvalersi della collaborazione dell'Ufficio.

10.9 Il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

In ottemperanza alle prescrizioni normative vigenti, richiamate anche nel P.N.A. 2016 di cui alla deliberazione A.N.A.C. n. 831/2016, l'Azienda ha disposto, con deliberazione n. 734 dell'11.10.2017, la nomina del Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (R.A.S.A.), individuato nel Responsabile della Soc Logistica e Servizi Informatici, Dr. Federico Bonisoli, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle Stazioni appaltanti (A.U.S.A.).

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

10.10 Il Gestore delle segnalazioni relative ad ipotesi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo

Il Decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015 ha previsto la nomina, da parte delle pubbliche amministrazioni, con provvedimento formale, di un soggetto denominato *Gestore delle segnalazioni relative ad ipotesi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo* quale delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni all'Unità di Informazione Finanziaria (U.I.F.), istituita presso la Banca d'Italia. Con deliberazione n. 1171 del 21.12.2018 è stato nominato il gestore delle segnalazioni ovvero il Direttore della Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio, Dr.ssa Manuela Succi. Con atto n. 748 del 27.9.19 è stato adottato il Regolamento in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo dell'Azienda Sanitaria Locale VCO.

10.11 I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'azienda sono tenuti ad osservare le misure contenute nel Piano (art. 1, comma 14, L. n. 190/2012) e segnalano eventuali situazioni di illecito.

10.12 Gli stakeholder interni ed esterni

Partecipano, con le proprie osservazioni, alla stesura/aggiornamento del Piano. L'A.N.A.C., con la recente delibera n. 1064 del 13.11.2019, ha raccomandato alle amministrazioni, ai fini della predisposizione del Piano, di mettere in atto forme di consultazione, da pubblicizzare adeguatamente, volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di redazione del Piano.

11. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

L'allegato 1 alla delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13.11.2019 avente ad oggetto "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*", delibera riferita al P.N.A. 2019, ha fornito indicazioni per la progettazione, la realizzazione ed il miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Il P.N.A. 2013 e l'aggiornamento 2015 al P.N.A. avevano fornito una serie di indicazioni ai sensi della L. n. 190/2012 che A.N.A.C., con la richiamata delibera n. 1064, ha integrato e aggiornato alla luce dei principali standard internazionali di *risk management* prevedendo, tuttavia, la possibilità, per le Amministrazioni, di utilizzare l'allegato 5 al P.N.A. 2013 applicando, in modo graduale, il nuovo approccio di tipo qualitativo, comunque non oltre l'adozione del P.T.P.C.T. 2021-2023.

Il processo di gestione del rischio, nel Piano 2020-2022, è stato riconfermato utilizzando i contenuti del P.N.A. 2013.

A questo proposito si osserva che la C.I.V.I.T., con Delibera n. 72/2013, ha definito la "*gestione del rischio*" come l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio. Con il termine "*rischio*" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del Piano, rappresenta il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Il **processo di gestione del rischio** prevede una serie di fasi attraverso le quali:

➤ si individuano le aree a rischio
➤ per ciascuna area si effettua la mappatura dei processi a rischio
➤ per ciascun processo (o fase del processo) si effettua: <ul style="list-style-type: none">▪ la valutazione e ponderazione del rischio▪ il trattamento del rischio, ovvero l'individuazione di misure di prevenzione (con la specificazione dei tempi di realizzazione e dei responsabili)▪ il monitoraggio e la valutazione delle misure adottate al fine di verificarne l'efficacia e la eventuale necessaria implementazione.

11.1 Le aree particolarmente esposte alla corruzione ed i relativi processi

L'individuazione delle aree a rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree, nell'ambito dell'attività dell'intera amministrazione, che, più di altre, devono essere presidiate, mediante la definizione di misure di prevenzione.

Il R.P.C.T., sentendo i singoli Referenti aziendali e Direttori di Struttura, anche in sede di monitoraggio del vigente Piano, ha provveduto, nell'ultimo trimestre 2019:

- a rivalutare le aree a rischio corruttivo (che sono state confermate anche per il 2020);
- a rivedere, per ciascuna area, i processi a rischio e, per ogni rischio, la valutazione, (riconfermando i criteri stabiliti nell'allegato 5 al P.N.A. 2013, di cui alla Delibera CIVIT n. 72/2013);
- ad individuare misure idonee a neutralizzare o ridurre detto rischio, precisando, per ciascuna misura, i tempi di realizzazione, i responsabili e gli indicatori (senza prevedere sostanziali modifiche).

In questa attività sono stati coinvolti i Referenti delle seguenti strutture: Soc Logistica e Servizi Informatici - Sos Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale - Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali - Soc Gestione Economico – Finanziaria e Patrimonio – Dipartimento di Prevenzione – Soc DSO - Soc Affari Generali Legali e Istituzionali – Soc Farmacia – Soc Distretto VCO.

Il R.P.C.T., ai fini della mappatura del rischio ed allo scopo di verificare settori e funzioni aziendali con maggiore esposizione al rischio di corruzione, ha anche verificato l'esistenza di eventuali segnalazioni con riguardo ad aspetti legati alla corruzione. In particolare ha verificato l'esistenza di:

- segnalazioni di comportamenti, condotte illecite o comunque in violazione del codice di comportamento e disciplinare dall'U.P.D.;
- segnalazioni dall'U.R.P. riportanti i dati quali/quantitativi dei reclami e segnalazioni ricevuti dall'Ufficio;
- segnalazione dalla Soc Affari Generali, Legali ed Istituzionali riportanti i dati quali/quantitativi dei contenziosi promossi da e contro l'Azienda aventi ad oggetto fatti di natura corruttiva;
- segnalazioni dal Servizio Ispettivo aziendale;
- segnalazioni dalle strutture competenti al rilascio di autorizzazione per lo svolgimento di attività extra istituzionali.

A tal proposito non si sono riscontrate segnalazioni riferite all'anno 2019.

*

Per la rivalutazione della aree a rischio il R.P.C.T. ha tenuto conto di quanto precisato, sul tema dall'art. 1, comma 9, della L. n. 190/2012 e smi, dalla delibera Civit n. 72/2013 e dalle delibere A.N.A.C. nn. 12/2015 e 831/2016.

Già la L. n. 190/2012 e smi (art. 1, comma 16) ha elencato una serie di procedimenti che corrispondono alle seguenti aree di rischio: area acquisizione e progressione del personale - area affidamento di lavori, servizi e forniture - area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico, diretto ed immediato, per il destinatario - area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico, diretto ed immediato, per il destinatario.-

La delibera Civit n. 72 ha evidenziato che le aree di rischio sopra elencate rappresentano un contenuto minimale, comunque da adattare alle specifiche realtà organizzative, alle quali includere ulteriori aree di rischio che rispecchiano le specificità di ciascun Ente. In particolare A.N.A.C., con determinazione n. 12/2015 (agendo nell'ambito di un tavolo di lavoro tecnico istituito tra A.N.A.C., Ministero della Salute e Agenas), nell'esaminare le specificità e le caratteristiche del S.S.N., ha individuato alcune aree di rischio generale ed alcune aree di rischio specifico:

aree di rischio generali relative a: a) contratti pubblici b) incarichi e nomine c) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio d) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	aree di rischio specifiche relative a: a) attività libero professionale e liste di attesa; b) rapporti contrattuali con privati accreditati; c) farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni.
---	--

*

Il R.P.C.T. ha quindi proceduto, per ciascuna area di rischio, a mappare i processi a rischio inserendoli in un Catalogo dei Processi (All. 2).

Per ciascun processo (o fase del processo) è stata effettuata la valutazione e la ponderazione del rischio (si rinvia al paragrafo successivo).

Per quanto riguarda le **aree a rischio** individuate si ritiene di effettuare, per alcune di tali aree, le precisazioni che seguono.

Area contratti pubblici – In materia di acquisti occorre osservare che si è previsto l'accentramento della funzione acquisti a livello interaziendale presso l'A.O.U. "Maggiore della Carità" di Novara, ai sensi della L.R. n. 20/2013. Per quanto attiene la fornitura di beni e servizi l'ASL VCO si avvale, principalmente, di convenzioni/accordi quadro con: - la Centrale di Committenza Nazionale CONSIB (attiva dal 2001); - la Società di committenza regionale, S.C.R. Piemonte (attiva dal 2007); - M.E.P.A. (Mercato elettronico della pubblica amministrazione) per gli acquisti di minor valore.

Per la fornitura di beni e servizi l'Azienda si avvale anche delle aggiudicazioni effettuate dall'Area interaziendale di Coordinamento (A.I.C.). Si è in attesa che diventi pienamente operativa la Soc Interaziendale Acquisti, istituita presso l'A.O.U. Maggiore della Carità di Novara, con il compito di gestire tutte le gare di importo superiore ad € 40.000,00.

Per quanto attiene i lavori, a partire dall'anno 2015, la Regione Piemonte non ha più stanziato alle aziende sanitarie finanziamenti per lavori di edilizia e impianti. Si stanno utilizzando, sino all'azzeramento, i fondi assegnati in anni pregressi. Pertanto il rischio risulta essere meno significativo. Proseguono i lavori per effettuare la manutenzione straordinaria attingendo a fondi aziendali. Per quanto riguarda la manutenzione ordinaria è attivo un contratti (gara di quadrante) che scade nel mese di maggio 2022.

Area attività libero professionale – A partire dal 1° gennaio 2017 l'Asl Vco non ha più rilasciato autorizzazioni allo svolgimento dell'attività libero professionale in regime di intra moenia allargata. Pertanto, tutte le attuali autorizzazioni allo svolgimento di attività libero professionale individuale vengono svolte in strutture aziendali. Ciò determina il venir meno di una parte corposa di rischio corruttivo relativa all'area delle autorizzazioni per attività in studi esterni, che spaziavano dalle possibili dichiarazioni non lecite per ottenere le autorizzazioni, alla verifica degli incassi, al non utilizzo del sistema di prenotazione.

A partire dal 1° ottobre 2016, in conformità alle vigenti disposizioni regionali, l'Asl Vco dispone di una infrastruttura di rete per l'attività individuale intra moenia che garantisce la trasparenza dell'iter di attività, dalla prenotazione alla refertazione, alla consultazione, all'incasso.

Area gestione delle entrate, delle spese, del patrimonio – per quanto attiene questa area occorre osservare che l'Azienda ha predisposto ed adottato (con una serie di atti deliberativi) il Piano Attuativo della Certificabilità, in conformità a alla normativa nazionale e regionale. L'applicazione delle procedure contenute nel P.A.C. rappresenta un elemento di fondamentale importanza per mitigare il rischio di frode amministrativo-contabile.

La Regione, con la deliberazione n. 26-6009 del 25.6.2013, ha previsto che, con il PAC, si intendono perseguire i seguenti obiettivi: - il rispetto degli indirizzi nazionali sulla certificazione dei bilanci, migliorando la trasparenza dei medesimi, la specializzazione nei controlli, la revisione dei bilanci, preceduta dall'applicazione omogenea dei principi contabili disciplinati dal D.Lgs n. 118/2011; - migliorare i controlli interni aziendali, quindi la conformità a leggi e regolamenti che abbiano impatto sul bilancio, vedi la normativa anticorruzione/trasparenza; - favorire le buone pratiche di revisione interna amministrativa con indirizzi regionali specifici; - uniformare i comportamenti aziendali e la rappresentazione contabile dei medesimi; - aggiornare le linee guida amministrativo-contabili per le aziende sanitarie.

Il P.A.C. ha coinvolto, oltre alla Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio, anche tutta una serie di strutture aziendali. Sinteticamente le aree coinvolte sono state le seguenti: - area contabilità e bilancio – area approvvigionamenti – area gestione magazzini e scorte – area gestione cespiti – area investimenti – area legale – area personale - area controlli interni ed esterni.

Inoltre, la redazione e applicazione di procedure che garantiscono la tracciabilità dei flussi contabili e finanziari e che innescano un sistema di verifica e controllo sulle operazioni contabili assicura la piena trasparenza delle operazioni che portano alla formazione del bilancio. A questo proposito si segnala che, con deliberazione n. 1171 del 21.12.2018, è stato nominato il gestore delle segnalazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo ex Decreto Ministero Interno 25/9/2015, ovvero il Responsabile della Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio, Dr.ssa Manuela Succi. Inoltre, con deliberazione n. 748 del 27.9.19 è stato adottato il Regolamento in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo dell'Azienda Sanitaria Locale VCO.

11.2 La valutazione del rischio

Con il termine "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento. L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che l'evento si realizzi e del suo eventuale impatto per giungere alla determinazione del livello di rischio. Perciò, per ciascun rischio, occorre stimare il valore della probabilità ed il valore dell'impatto. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per realizzare l'attività di valutazione del rischio, che deve essere fatta per ciascun processo o fase di processo mappato, sono stati seguiti i criteri stabiliti nell'allegato 5 al PNA di cui alla Delibera CIVIT n. 72/2013, nonché tenuto conto delle disposizioni di cui alla Determinazione A.N.A.C. n. 12/2015. Per ciascun rischio catalogato è stato stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto. **I criteri utilizzati** per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo sono indicati nell'Allegato al Piano (Al. 3).

La probabilità è stata misurata tenendo conto di una serie di indici: discrezionalità – rilevanza esterna – complessità del processo – valore economico – frazionabilità del processo – controlli.

Per controllo (vedi la Deliberazione C.I.V.I.T. n. 72/2013) si intende qualunque strumento utilizzato nella Pubblica Amministrazione che sia utile per ridurre la probabilità del rischio (ci si riferisce: al sistema dei controlli legali, al controllo preventivo ed al controllo di gestione, ma anche ad altri meccanismi di controllo utilizzati nella Pubblica Amministrazione, ad esempio i controlli a campione in casi non previsti dalle norme). Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

L'impatto è stato misurato in termini di: impatto economico, impatto organizzativo e impatto reputazionale.

Valori e frequenze della probabilità
0 nessuna probabilità – 1 improbabile – 2 poco probabile – 3 probabile - 4 molto probabile - 5 altamente probabile
Valori e importanza dell'impatto
0 nessun impatto – 1 marginale – 2 minore – 3 soglia - 4 serio - 5 superiore
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
(Valore medio probabilità) x (valore medio impatto)

Il valore medio della probabilità e il valore medio dell'impatto sono stati moltiplicati per ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio del processo. Si tratta di un valore numerico nella scala 1 – 25.

I rischi individuati sono ponderati in base al livello quantitativo raggiunto secondo la graduazione di seguito riportata:

Livello di rischio	Classificazione del rischio
0	nullo
Da 1 a 5	basso
Da 6 a 10	medio
Da 11 a 20	alto
Da 21 a 25	altissimo

I risultati derivanti dalla valutazione del rischio per singolo processo sono riportati nella **Tabella** allegata al Piano (**AII. 4**).

L'esito della mappatura non ha evidenziato particolari situazioni di criticità. In ogni caso è necessario mantenere alta l'attenzione sul rischio reale, che, talvolta, forse, non viene completamente intercettato dal sistema di indicatori utilizzato. Sono state, comunque, individuate misure di prevenzione specifiche anche al fine di mantenere un controllo sul livello di rischio (come risulta dall'allegato 5), oltre a misure di carattere generale come risulta dal paragrafo 12 del presente elaborato.

La **ponderazione del rischio** consiste nell'esaminare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere la priorità e l'urgenza di trattamento.

11.3 La fase di trattamento del rischio

La fase di **trattamento del rischio** consiste nel processo per modificare il rischio ovvero nell'individuare e valutare le misure da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto ad altri.

Per ciascun rischio sono state, quindi, definite le misure di prevenzione in relazione al livello di pericolosità del rischio, i responsabili di ciascuna misura ed i tempi di realizzazione di tali misure, come risulta dall'Allegato al Piano (**AII. 5**).

11.4 Monitoraggio

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle 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.

Nel corso del 2020 il R.P.C.T. realizzerà, in sinergia con i Referenti e con i Direttori di Struttura, mantenendo una stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione aziendale, verifiche/audit per valutare l'applicazione delle misure adottate e per verificarne l'efficacia e l'eventuale necessità di implementazione. Con atto n. 688 del 23.8.2019 si è previsto la messa in atto di audit interni con riferimento al Piano vigente (che proseguirà anche nel 2020) da realizzare non a fini ispettivi ma da interpretare come un momento di approfondimento utile a far emergere eventuali criticità e ad apportare le opportune correzioni in un'ottica di miglioramento continuo. Gli Audit in materia di prevenzione della corruzione riguarderanno i processi in cui è insito un rischio corruttivo, mappati nel Piano, al fine di monitorare: - l'applicazione delle misure adottate rispetto ad ogni rischio; - l'efficacia di tali misure; - le eventuali criticità emerse nell'applicazione delle misure.

12 MISURE GENERALI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO

In aggiunta alle misure specifiche, previste nel richiamato allegato 5, occorre individuare quelle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione. Nell'ambito di queste misure alcune si configurano come obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge o da altre fonti normative.

12.1 Misure legate alla trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Gli adempimenti di trasparenza tengono conto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs n. 33/2013 e smi (da ultimo il D.Lvo n. 97/2016) attraverso la pubblicazione su sito aziendale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" delle informazioni e dati richiesti dalla legge. Sul tema si rinvia alla sezione II del Piano.

12.2 Il Codice di comportamento aziendale

L'art. 1, comma 44, della L. n. 190/2012, nel modificare l'art 54 del D.Lgs n. 165/2001, ha, a suo tempo, assegnato al Governo il compito di definire un Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti *"al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico"*.

In attuazione della delega il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62/2013 recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici che ha previsto, tra l'altro, che ogni amministrazione debba approvare un codice di comportamento. In tal senso si è mossa l'ASL VCO che, con Deliberazione n. 50 del 30/1/2015, ha adottato un proprio Codice di Comportamento dei dipendenti, seguendo le linee guida fornite, a suo tempo, dalla C.I.V.I.T. con delibera n. 75 del 24.10.2013. Nell'ambito del Codice è specificato che il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'ASL VCO, in particolare rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione.

La C.I.V.I.T., con delibera n. 72/2013, ha definito lo strumento del codice di comportamento come una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano, in senso legale ed eticamente corretto, il comportamento dei dipendenti e, per tale via, indirizzano l'azione amministrativa. L'A.N.A.C., con determinazione n. 12/2015, ha definito la predisposizione del Codice di comportamento come una misura di carattere generale volta a *"... ripristinare un più generale rispetto di regole di condotta che favoriscono la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti troppo aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale"*. A.N.A.C., con la delibera n. 1074 di aggiornamento 2018 al PNA, ha ribadito che tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono, nella strategia delineata dalla L. n. 190/2012, un ruolo importante costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani anticorruzione e con le carte dei servizi.

In sostanza, il codice rappresenta uno degli strumenti essenziali per l'attuazione del P.T.P.C.T. Con una chiara presa di posizione che si differenzia dal passato la L. n. 190/2012 e smi, modificando l'art 54 del D.Lvo n. 165/2001, chiarisce che la violazione dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento adottato da ciascuna amministrazione (compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione), è fonte di responsabilità disciplinare. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare.

Peraltro il DPR n. 62/2013, in via innovativa, ha previsto l'estensione degli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione e dei collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'azienda.

Il R.P.C.T. cura la diffusione della conoscenza del codice ed il monitoraggio annuale sull'attuazione (in collaborazione con l'U.P.D.).

L'U.P.D. ed i Responsabili di ciascuna Struttura aziendale devono svolgere una costante attività di vigilanza sull'attuazione del Codice, provvedendo a tenere informato costantemente il R.P.C.T. di ogni violazione accertata e contestata e dell'esito del procedimento instaurato.

L'U.P.D., nell'ultimo trimestre di ciascun anno, oltre a comunicare il numero delle violazioni segnalate e contestate, dei procedimenti attivati, delle sanzioni applicate, deve anche formulare eventuali proposte di adeguamento del Codice e proposte in merito alle iniziative formative ritenute utili in relazione alle eventuali criticità riscontrate.

Il Codice di comportamento è pubblicato nel sito, sezione "Amministrazione Trasparente; sottosezione "Altri contenuti" – Prevenzione della Corruzione.

L'A.N.A.C., con Determinazione n. 358 del 29.3.2017, ha emanato apposite Linee guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Con deliberazione n. 162 del 22.2.2018 è stato integrato il vigente Codice di Comportamento dell'ASL VCO, adottato con la deliberazione n. 50/2015, prevedendo un testo coordinato con le richiamate linee guida A.N.A.C., seguendo l'iter procedurale previsto dalla normativa vigente.

Il tema è stato approfondito anche nella recente delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13.11.2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
I Direttori di Struttura sono tenuti a diffondere la conoscenza del Codice tra i propri collaboratori <u>i quali devono rispettare, in modo rigoroso, i doveri contenuti nel codice.</u>	Direttori di Struttura
Per i nuovi assunti, nei conferimenti incarichi, anche a collaboratori esterni, è previsto l'inserimento della condizione di osservanza del Codice di comportamento e delle conseguenze sanzionatorie in caso di violazione degli obblighi previsti.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
Adeguamento degli atti di gara, contratti, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento per i collaboratori e dipendenti delle ditte fornitrici di servizi e degli enti convenzionati, e delle conseguenze sanzionatorie in caso di violazione degli obblighi previsti.	Soc Logistica e servizi Informatici Sos in staff Tecnico e Coordinamento aziendale nuovo ospedale Soc Distretto VCO- Soc Gat Altre Strutture aziendali
In caso di modifiche/aggiornamenti del Codice occorre avviare iniziative per informare i dipendenti.	URP/Ufficio Stampa

Monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice in sede di predisposizione della Relazione da parte del R.P.C.T.	R.P.C.T. in sinergia con U.P.D.
Comunicazione tempestiva al R.P.C.T. delle violazioni alle norme del Codice di Comportamento e di illeciti di natura corruttiva.	U.P.D. – Tutti i Direttori di Struttura
Invio, entro il 31 dicembre di ogni anno invio, da parte delle Segreterie U.P.D al R.P.C.T., di un report che riporti: - il N° di segnalazioni pervenute relative alla violazione del Codice di Comportamento – il N° di violazioni accertate – il N° dei procedimenti disciplinari avviati ed il N° di sanzioni assegnate. A ciò si aggiunge: – il N° di segnalazioni pervenute che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi ed il N° di procedimenti disciplinari o penali avviati – il N° di procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti e le tipologie di sanzioni applicate, precisando se tali fatti siano riconducibili a reati relativi ad eventi corruttivi.	U.P.D.

12.3 Misure legate alla formazione

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione come previsto dalla L. n. 190/2012 e s.m.i. e ribadito da C.I.V.I.T., con la Determina n. 72/2013, e da A.N.A.C., con la Determinazione n. 12/2015.

Una formazione adeguata permette di perseguire una serie di obiettivi: - ridurre il rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente; - condividere strumenti di prevenzione da parte di diversi soggetti che, a vario titolo, operano nell'ambito del processo di selezione; - creare una base omogenea minima di conoscenza, presupposto per programmare la rotazione del personale; - creare competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischi di corruzione; - diffondere valori etici mediante l'affermazione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

La C.I.V.I.T., con la delibera n. 72/2013, ha previsto che le pubbliche amministrazioni debbano programmare adeguati percorsi formativi tenendo presente una strutturazione su 2 livelli:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- un livello specifico rivolto al R.P.C.T., ai Referenti, ai Direttori di Struttura e a tutti coloro i quali operano nelle aree a più elevato rischio corruttivo.

Come richiesto dalla L. n. 190/2012 il Piano Annuale della Formazione deve prevedere una sezione formativa sui temi dell'etica e della legalità.

L'articolo 1, comma 8, della L. n. 190/2012 prevede l'obbligo di definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'attuazione delle finalità in materia di formazione sono assicurati dalla Struttura Formazione, collocata in staff alla Direzione Generale. Il R.P.C.T. comunica al Responsabile della Formazione le tematiche da inserire nel piano formativo annuale.

Il tema è stato approfondito anche nella recente delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13.11.2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019) nella quale si rileva l'esigenza di un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione affinché la stessa sia sempre più orientata all'esame dei casi concreti, calati nel contesto delle diverse Amministrazioni, e favorisca lo svilupparsi di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione.

Come previsto nell'ambito del Piano Formativo 2019, è stato riavviato il corso Fad predisposto nel 2015, dal titolo *"Prevenzione della corruzione e trasparenza della pubblica Amministrazione"*, corso di base diretto a tutti i dipendenti dell'Azienda. Per problemi di tipo organizzativo, legati alla carenza di personale amministrativo nell'ambito della Sos Formazione, sono state realizzate solo n. 2 edizioni (contro le 8 edizioni del 2018). Il corso, accreditato ECM, ha previsto n. 9 crediti formativi per i partecipanti. Il corso verrà replicato anche nel 2020.

Nell'ultimo trimestre 2019 sono state attivate n. 2 edizioni del corso residenziale avanzato (accreditato ECM, n. 9 punti) dal titolo *"Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza"* rivolto: - ai Referenti aziendali per la prevenzione della corruzione - ai Direttori di Dipartimento - ai Direttori di Sos Dipartimentali - ai Direttori di di Soc - ai Responsabili di Sos e di Sos in staff ed a tutto il personale che gestisce aree particolarmente esposte al rischio di corruzione nell'ASL VCO. Tale corso verrà replicato anche nel 2020.

Nel 2019 sono state attivate n. 2 edizioni di un corso dal titolo *"Lavorare nella sanità per una cultura dell'etica"* con la partecipazione di dipendenti afferenti all'area del comparto e della dirigenza, con la finalità di favorire e sostenere, in ambito aziendale, processi di maturazione verso una cultura dell'etica. Ciò nella consapevolezza che porre al centro della cultura il tema dell'etica consente anche di creare la giusta premessa al fine di prevenire fenomeni di corruzione e illegalità. Nel corso del 2020 il corso verrà replicato.

Anche nell'ambito del Piano formativo 2020 sono stati individuati percorsi formativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza ed etica.

Inoltre il R.P.C.T. ha partecipato ad un corso di perfezionamento in materia di corruzione e trasparenza organizzato dall'Università Cattolica di Milano in sinergia con l'A.N.A.C.

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
Inserimento, nel Piano di Formazione aziendale 2020, del fabbisogno formativo sul tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza, etica, codici di comportamento e attivazione corsi/eventi.	Sos in staff Formazione
Riattivazione, nel 2020, del corso residenziale sul tema dell'etica rivolto a tutto il personale dell'azienda.	Sos in staff Formazione / R.P.C.T.
Riattivazione, nel 2020, del Corso residenziale di livello avanzato sul tema della prevenzione della corruzione e miglioramento della trasparenza rivolto: - ai Referenti aziendali per la prevenzione della corruzione - ai Direttori di Dipartimento - ai Direttori di Sos Dipartimentali - ai Direttori di di Soc - ai Responsabili di Sos e di Sos in staff e a tutti coloro i quali operano in aree a rischio di corruzione.	Sos in staff Formazione / R.P.C.T.

Riattivazione, nel 2020, del Corso Fad n. 20816, predisposto nel 2015, dal titolo "Prevenzione della corruzione e trasparenza della pubblica Amministrazione", diretto a tutti i dipendenti dell'Azienda (corso di base - obbligatorio).	Sos in staff Formazione – Tutti i Direttori di Struttura che dovranno coinvolgere i propri collaboratori (corso obbligatorio)
Invio al R.P.C.T. di un report quadrimestrale che riporta, per ciascuna Struttura, il n° di dipendenti che hanno partecipato e concluso il corso Fad. ed il N° di partecipanti agli ulteriori corsi effettuati.	Sos in staff Formazione

12.4 Rotazione del personale

La rotazione del personale, con particolare riguardo a quello addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura significativa di prevenzione della corruzione.

Nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività conseguenti al permanere, nel tempo, di determinati dipendenti nel medesimo ruolo e funzione.

A.N.A.C., con la delibera n. 1074 del 21.11.2018 (aggiornamento 2018 al P.N.A.), ha ribadito l'importanza che la rotazione del personale (intesa come misura di prevenzione della corruzione) può avere nel limitare fenomeni di "malagestio" e corruzione.

Sul tema della rotazione del personale è intervenuta A.N.A.C. con la recente delibera n. 1064 del 13.11.2019 (PNA 2019).

La legge n. 190/2012 e smi richiama il principio della rotazione del personale con riferimento:

- all'art. 1, comma 4, lett. e), secondo il quale spetta ad A.N.A.C. definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- all'art. 1, comma 5, lett. b), secondo il quale le Pubbliche Amministrazioni devono definire e trasmettere ad A.N.A.C. procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari;
- all'art. 1, comma 10, lett. b): il R.P.C.T. deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti a svolgere attività nel cui ambito è alto il rischio corruttivo.

La rotazione del personale è inoltre prevista nell'ambito delle misure gestionali proprie del Dirigente. L'art. 16, comma 1-quater, del D.Lvo n. 165/2001e smi (cd. rotazione straordinaria), prevede che i dirigenti provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruttivo 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. A questo proposito A.N.A.C. ha rilevato la carenza dell'attuazione della misura della rotazione cd. straordinaria, da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, raccomandandone l'applicazione.

Sul tema della rotazione straordinaria si richiama la Delibera A.N.A.C. n. 215 del 26.3.2019.

A.N.A.C., con delibera n. 831 del 3.8.2016, ha rilevato che, in sanità, l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità tenuto conto della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali. Ciò vale sia per il settore clinico (vincolato dal possesso di titoli e competenze specialistiche) sia per gli incarichi amministrativi e/o tecnici che richiedono competenze specifiche. Ciò detto ha previsto che, ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute ad operare scelte organizzative, nonché ad adattare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi (in tal senso si esprime A.N.A.C anche con la delibera n. 1208/2017 di aggiornamento 2017 del P.N.A., e con la delibera n. 1064/2019 riferita al P.N.A. 2019). A titolo esemplificativo si segnala la previsione, da parte del Direttore di Struttura, di modalità operative che favoriscano una maggior condivisione delle attività fra gli operatori, evitando l'isolamento di certe mansioni e favorendo la trasparenza interna delle attività. Nelle aree più a rischio e per le istruttorie più delicate si suggerisce:

- di definire modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- di prevedere la promozione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali in modo che più soggetti si confrontino prima di arrivare alla decisione finale dell'istruttoria;
- di programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- di prevedere la doppia sottoscrizione degli atti da parte del soggetto istruttore e del titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- di realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio lavoro in team che può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);
- di definire check list da utilizzare dagli operatori nelle attività di controllo dei processi più esposti al rischio corruttivo.

Nell'allegato 2 alla Delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13.11.19 (riferita al PNA 2019), si ribadisce l'importanza della formazione vista come misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dar luogo alla rotazione. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. In una logica di formazione si dovrebbe privilegiare: - una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività con un altro operatore che, nel tempo, potrebbe sostituirlo; - la circolarità delle informazioni che, incrementando la condivisione delle conoscenze professionali per determinate attività, aumenti la possibilità di impiegare personale diverso.

L'azienda riconosce che l'applicazione del principio di rotazione del personale, con particolare riguardo a quello addetto alle aree a rischio, riveste un significativo rilievo e ne condivide la *ratio* che mira ad evitare che il medesimo dipendente si trovi ad intrattenere relazioni prolungate nel tempo con gli stessi utenti/fornitori. Tuttavia, rileva anche le difficoltà concrete nell'applicazione del principio di rotazione legate alla specifica competenza professionale delle risorse umane impiegate nelle aree a maggior rischio corruttivo, soprattutto con riguardo a quelle figure infungibili.

L'azienda, compatibilmente con le risorse a disposizione e con la necessità di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle Strutture, applica, laddove risulti possibile, il principio di rotazione. L'area della prevenzione è quella in cui il principio, ad oggi, viene maggiormente applicato. Nel corso del 2020 si verificherà la possibilità, anche in altre aree aziendali, soprattutto in quelle ad elevato rischio corruttivo, di introdurre misure alternative alla rotazione, ma comunque efficaci.

Viene confermata la rotazione quale misura di carattere cautelare in caso di coinvolgimento del dipendente in fatti di natura corruttiva.

Anche nel corso dell'anno 2019 (analogamente agli anni pregressi) si è realizzata la rotazione nell'ambito delle Strutture afferenti il Dipartimento di Prevenzione, con il coinvolgimento di n. 54 dipendenti (di cui n. 32 afferenti all'area dirigenziale e 22 afferenti al comparto) ovvero:

Struttura	N° dipendenti coinvolti nella rotazione
Soc Spresal	8 (2 dirigenti e 6 comparto)
Soc Sian	9 (4 dirigenti e 5 comparto)
Soc Veterinario Area A	7 (7 dirigenti e 0 comparto)
Sos Dip. Veterinario Area B	5 (3 dirigenti e 2 comparto)
Sos Dip. Veterinario Area C	8 (3 dirigenti e 5 comparto)
Sos Dip. Sisp	11 (7 dirigenti e 4 comparto)
Sos Dip. Medicina Legale	6 (6 dirigenti e 0 comparto)

A causa di problemi legati alla carenza di personale la rotazione ha coinvolto, nel 2019, 54 dipendenti, contro i 73 del 2018. Tuttavia va evidenziato che, nell'ambito del Dipartimento di Prevenzione, sono state anche messe in atto una serie di azioni suggerite da A.N.A.C. (es check list da utilizzare dagli operatori nelle operazioni di controllo o verifiche congiunte).

In azienda, con deliberazione n. 429 del 12.11.2015, recepita dalla Regione con apposito provvedimento (successivamente integrata con le deliberazioni nn. 201/2017, 292/2017, n. 556/2018, e, da ultimo, n. 233/2019, tutte recepite dalla Regione) è stato adottato l'atto aziendale vigente. In applicazione all'atto aziendale, nel 2016, 2017 e, in via residuale, nel 2018 e 2019, anche per sostituire facenti funzioni nominati per il pensionamento del titolare, sono stati riassegnati incarichi di struttura complessa, semplice, semplice dipartimentale. Ciò ha, sostanzialmente, comportato l'applicazione del principio di rotazione.

In particolare si segnala che, nel corso del 2019, si è provveduto a nominare:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ n. 5 direttori di struttura complessa in sostituzione degli attuali facenti funzione per pensionamento/trasferimento in altra azienda, dei titolari afferenti alle seguenti strutture: Soc Distretto VCO – Soc Ortopedia e Traumatologia Verbania – Soc Oculistica – Soc Chirurgia Verbania e Domodossola – Soc Servizio Salute Mentale e Territoriale. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ n. 1 direttore di Sos dipartimentale Dietologia e nutrizione Clinica. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ n. 2 responsabili di Struttura semplice (strutture scoperte, l'una per pensionamento del titolare, l'altra in quanto di recente attivazione) afferenti l'ambito territoriale e ospedaliero: Sos Cure Palliative e Hospice – Sos Angiologia emostasi e trombosi. |

Misure previste per il 2020	Strutture coinvolte
<p>Rotazione ordinaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rinvio della disciplina della rotazione a specifici atti organizzativi - individuazione, per quelle attività che presentano rischio 	<p>Soc Logistica e Servizi e Informatici - Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali - Soc Gestione Economico - Finanziaria e Patrimonio -</p>

<p>corruttivo, laddove non sia possibile la rotazione, di misure preventive che possano avere effetti analoghi (es: check list per attività di controllo – condivisione fasi procedurali da più soggetti per evitare l’isolamento delle mansioni – corsi formativi -supervisione da parte del Direttore di Struttura).</p>	<p>Strutture afferenti il Dipartimento di Prevenzione - Soc Direzione Presidi Ospedalieri Verbania – Domodossola - Soc Farmacia - Soc Distretto VCO - Soc Serd – Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale.</p>
<p>Rotazione straordinaria:</p> <p>- comunicazione tempestiva al R.P.C.T. dei provvedimenti di assegnazione ad altro incarico a seguito di avvio di procedimento penale o disciplinare per fatti di natura corruttiva (applicazione della Delibera A.N.A.C. n. 215 del 26.3.2019).</p>	<p>Tutte le Strutture aziendali.</p>

12.5 Inconferibilità e incompatibilità incarichi

L’art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 39/ 2013 definisce “inconferibilità” la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal decreto stesso a coloro i quali:

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

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l’art 17 del D.lgs n. 39, l’incarico è nullo.

Il medesimo decreto definisce “incompatibilità” l’obbligo, per il soggetto cui è 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 d’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 d’indirizzo politico”.

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei capi V e VI del D.Lgs n. 39/2013.

A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra, nel corso del rapporto di lavoro, una situazione di incompatibilità, il R.P.C.T. deve effettuare una contestazione all’interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni. In caso contrario la legge prevede la decadenza dell’incarico e la risoluzione del contratto di lavoro.

A.N.A.C., con la delibera n. 833 del 3.8.2016, ha emanato linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi amministrativi.

Il D.Lvo n. 39/2013, art. 20, prevede che, al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro, il nuovo assunto debba rendere una dichiarazione (ai sensi e per gli effetti del DPR n. 445/2000) relativa all’insussistenza di situazioni di incompatibilità e inconferibilità.

Identica dichiarazione deve essere resa dai dipendenti investiti di funzioni dirigenziali. Perciò, in conformità a quanto previsto dalla normativa, tutto il personale interessato (Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttori di Dipartimento, di Struttura Semplice Dipartimentale, di Struttura Complessa, di struttura semplice) è tenuto a compilare un'autocertificazione (resa ai sensi del DPR n. 445/200 e smi) attestante l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico. L'assenza di cause di incompatibilità deve sussistere per tutta la durata dell'incarico e, in caso di variazione di quanto dichiarato, il titolare è obbligato a comunicarlo tempestivamente all'azienda.

Occorre inserire la frase secondo cui l'assenza di cause deve sussistere per tutta la durata dell'incarico e che, in caso di variazione di quanto dichiarato, il titolare si impegna a comunicarlo tempestivamente all'azienda.

L'art. 20, co 2, del d.Lvo 39/2013 e smi prevede, a cadenza annuale, l'acquisizione di una dichiarazione di assenza di incompatibilità degli incarichi dirigenziali.

Il R.P.C.T, per il tramite dell'Ufficio Ispettivo, adotta misure di verifica delle autocertificazioni prodotte, come la consultazione del Casellario Giudiziario e dei carichi pendenti.

Relativamente all'incompatibilità, per le verifiche si accede alla banca dati dell'elenco degli amministratori locali e regionali <http://amministratori.interno.it> e, presso lo stesso sito, anche per le elezioni politiche.

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
<p>Il nuovo assunto deve dichiarare (ai sensi e per gli effetti del DPR n. 445/2000) l'insussistenza di situazioni di incompatibilità e inconferibilità. Occorre inserire la frase secondo cui l'assenza di cause di incompatibilità deve sussistere per tutta la durata dell'incarico e che, in caso di variazione di quanto dichiarato, il titolare si impegna a comunicarlo tempestivamente all'azienda.</p> <p>Identica dichiarazione deve essere resa dai dipendenti investiti di incarichi dirigenziali. L'art. 20, co 2, del D.lgs n 39/2013 e smi, prevede l'acquisizione, annuale, della dichiarazione di incompatibilità.</p>	<p>Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali</p>
<p>Il Direttore Generale, Sanitario ed Amministrativo, autocertificano l'insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità al momento del conferimento dell'incarico, e, annualmente, di incompatibilità.</p> <p>Eventuali variazioni in corso d'anno devono essere comunicate tempestivamente.</p>	<p>Soc Affari Generali, Legali ed Istituzionali.</p>
<p>Verifica dichiarazioni di inconferibilità mediante consultazione del Casellario Giudiziario e dei carichi pendenti.</p> <p>Verifica dichiarazioni di incompatibilità accedendo alla banca dati dell'elenco degli amministratori locali e regionali http://amministratori.interno.it e, presso lo</p>	<p>Ufficio Ispettivo - Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali</p>

stesso sito, anche per le elezioni politiche.	
---	--

12.6 Astensione in caso di conflitto di interessi

Il conflitto di interessi è uno dei principali fattori di rischio che possono favorire l'insorgere di comportamenti corruttivi. Tutti i dipendenti e collaboratori devono, nei loro rapporti esterni con utenti/interlocutori, garantire gli interessi dell'azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa realizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale.

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190 e smi ha introdotto l'art. 6bis nella L. n. 241/1990 rubricato "conflitto di interessi", stabilendo che *"il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale"*.

La norma va letta in misura coordinata con la disposizione inserita nel Codice di Comportamento che prevede che *"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'istanza di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"*.

La segnalazione del conflitto, anche potenziale, deve essere indirizzata al Direttore di Struttura il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il Direttore di Struttura destinatario della segnalazione deve valutare la situazione e rispondere per iscritto al dipendente sollevandolo dall'incarico o motivando le ragioni che consentono l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Qualora il conflitto riguardi un Direttore di Struttura la valutazione verrà effettuata dal Direttore di Dipartimento. Per le strutture non afferenti ad un dipartimento o per le strutture in staff la valutazione verrà effettuata dalla Direzione Generale.

La violazione della norma, che si realizza con il compimento di un atto da parte di chi è portatore di un interesse proprio od altrui, dunque illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata a seguito del relativo procedimento disciplinare, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso.

L'A.N.A.C., con determinazione n. 12/2015, ha evidenziato la necessità di rendere conoscibili (in coerenza con gli obblighi previsti dal Codice di Comportamento) attraverso apposite dichiarazioni, da rendersi annualmente, le relazioni e/o interessi che possono coinvolgere i professionisti di area sanitaria ed amministrativa nell'espletamento di attività inerente alla funzione che implicino responsabilità nella gestione delle risorse e nei processi decisionali in materia di farmaci, dispositivi, altre tecnologie, ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione. Con la medesima determinazione n. 12 A.N.A.C. precisa che, per agevolare un'applicazione omogenea di tale misura è disponibile, sul sito istituzionale dell'Agenas, una modulistica standard che costituisce un modello di riferimento per l'identificazione, da parte del dichiarante, delle attività/interessi/relazioni da rendersi oggetto di dichiarazione pubblica.

La Regione Piemonte, con D.G.R. n. 26-6421 del 26.1.2018, in sede di assegnazione degli obiettivi annuali ai Direttori Generali delle aziende sanitarie regionali per l'anno 2018, per quanto riguarda

l'ambito della "Trasparenza e della corruzione", ha richiesto la compilazione, a cadenza annuale, utilizzando al modulistica Agenas, della dichiarazione pubblica di interessi. Nel corso dell'anno 2019 si è provveduto ad aggiornare tale scheda.

A.N.A.C., con delibera n. 1064 del 13.11.2019, ha fornito specificazioni dettagliate con riguardo alle diverse fattispecie configurabili come conflitto di interessi.

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
<p>- Entro il 30 giugno ed il 31 dicembre comunicazione al R.P.C.T. in merito alle eventuali dichiarazioni di astensione ricevute da propri collaboratori in caso di conflitto di interesse ed ai conseguenti provvedimenti adottati.</p> <p>- Aggiornamento scheda Agenas</p>	Tutti i Direttori di Struttura

12.7 Svolgimento di attività ed incarichi extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra istituzionali da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi la L. n. 190/2012 e smi ha modificato il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici di cui all'art. 53 del D. lgs 165/2001e smi prevedendo, tra l'altro, quanto segue. Le amministrazioni devono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento ed i criteri di autorizzazione degli incarichi extraistituzionali. L'art. 53, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come modificato dalla L. n. 190, prevede che *"In ogni caso il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio degli incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente"*.

L'art. 53, comma 7, del D.Lvo n. 165/2001e smi prevede che i dipendenti pubblici non possano svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Si rinvia al regolamento aziendale.

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
<p>Nel corso del 2020 sono previste verifiche a campione e/o mirate circa l'assegnazione di incarichi extra istituzionali e su eventuali dinieghi.</p> <p>Ci si può avvalere della collaborazione da parte della Agenzia</p>	Ufficio Ispettivo

delle Entrate per la verifica di eventuali redditi percepiti da dipendenti per incarichi extraistituzionali non autorizzati.	
Pubblicazione dati relativi ad incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti nell'ambito della sezione "Amministrazione Trasparente"	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali

12.8 Patti di integrità negli affidamenti

L'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012 e s.m.i. ha stabilito che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Come precisato dalla C.I.V.I.T., con delibera n. 72/2013, il patto di integrità è 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.

Si tratta di un insieme di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il tema è stato approfondito anche nella recente delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13.11.2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
Applicazione in avvisi, bandi, lettere di invito riferite all'affidamento di lavori, forniture e servizi, di clausole di salvaguardia di conoscenza e rispetto del Codice di Comportamento e del patto di integrità regionale.	Soc Logistica e Servizi e Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale
Comunicazione tempestiva al R.P.C.T. di eventuali provvedimenti di esclusione o di risoluzione adottati a seguito di violazioni riscontrate.	Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale

12.9 Procedure pubbliche di selezione del personale e procedure di gara

Il Direttore della Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali, entro il 31 gennaio di ogni anno, comunica al R.P.C.T. i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione.

Il Direttore del settore acquisti ha l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità e integrità comprese nel Piano della Prevenzione della corruzione nonché nel Codice di comportamento dei dipendenti dell'Asl VCO, prevedendo la sanzione in caso di esclusione

(comma 17 dell'art. 1 della L. 190/2012). Si dovrà attestare al R.P.C.T., entro il 31 gennaio di ciascun anno, il rispetto del presente obbligo.

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
Il Direttore del Personale, entro fine anno, comunica al R.P.C.T. eventuali posizioni dirigenziali assegnate, in modo discrezionale, dalla Direzione Generale.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
Il Direttore del settore acquisti, entro fine anno, comunica al R.P.C.T. di aver rispettato l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità ed integrità comprese nel P.T.P.C.T. e nel Codice di Comportamento.	Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale

12.10 Formazione di commissioni ed assegnazione agli uffici in caso di condanna penale

La L. n. 190/2012 e smi ha inserito nell'ambito del D.Lgs n. 165/2001 l'art. 35bis che pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma, in particolare, prevede che:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi ed i regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari".

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
Nel provvedimento per l'attribuzione di incarichi di cui al punto b) dell'art. 35bis, occorre dare evidenza (sottoscrivendo una dichiarazione) che non sussistono condizioni ostative al conferimento.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
I componenti esterni ed interni – anche con funzioni di segreteria - di commissioni di concorso devono sottoscrivere una dichiarazione che non sussistono	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali

condizioni ostative (art. 35bis D.Lgs n. 165/2001 e smi).	.
I componenti esterni ed interni – anche con funzioni di segreteria- di commissioni di gara devono sottoscrivere una dichiarazione che non sussistono condizioni ostative (art. 35bis D.Lgs n. 165/2001 e smi).	Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale
Trasmissione al R.P.C.T dei provvedimenti adottati in caso di sussistenza della causa ostativa.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale

I Responsabili del Procedimento operano verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni. Qualora venga accertata la non veridicità delle dichiarazioni rese si dovrà dare comunicazione al R.P.C.T. Il dipendente coinvolto sarà soggetto a responsabilità disciplinare oltre che alla segnalazione ai competenti organi giudiziari.

13 MISURE TRASVERSALI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO

La delibera C.I.V.I.T. n. 72/2013 precisa che un Piano debba contenere anche misure di carattere trasversale per la riduzione del rischio corruttivo. L'attività di contrasto alla corruzione all'interno dell'Azienda si realizza, altresì, attraverso:

- **monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti**

I Responsabili delle singole strutture aziendali fissano, mediante regolamentazione interna, sulla base della normativa vigente e della delibera C.I.V.I.T. n. 71/2013, i termini per la conclusione dei procedimenti. Annualmente i responsabili di Struttura verificano il rispetto dei termini di conclusione dei rispettivi procedimenti e relazionano al R.P.C.T. in merito:

- ai dati relativi al numero dei procedimenti adottati;
- al numero dei procedimenti conclusi;
- al numero dei procedimenti per i quali si registra un ritardo e i motivi dello stesso;
- agli esiti dei procedimenti conclusi.

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali (art. 1, comma 9, L. n. 190/2012 e smi) e pubblicazione sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".	Direttori di Strutture che gestiscono procedimenti amministrativi

- **obblighi di pubblicità, trasparenza**

Come previsto dal D.Lvo n.33/2013, integrato dal D.Lvo n. 97/2016, l'attuazione del principio di

trasparenza è garantito mediante la pubblicazione nel sito web aziendale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", di tutta una serie di informazioni (vedi all'allegato 7 al presente Piano). Si rinvia alla sezione II del presente documento.

▪ controlli interni

L'azienda, fra le ulteriori misure trasversali di prevenzione finalizzate, sia alla prevenzione della corruzione, sia al buon andamento dell'attività dell'Amministrazione, include il sistema dei controlli interni costituito da:

- Sistema qualità
- Controllo di Gestione
- Percorso attuativo della Certificabilità (P.A.C.)
- Risk management
- Valutazione della performance.

Nel corso del 2020 verranno attivati "audit interni" volti a verificare il rispetto delle procedure operative e ad attivare i processi di miglioramento anche per quanto attiene alla prevenzione della corruzione.

▪ controlli esterni

Sono operati dal Collegio Sindacale.

14 RAPPORTI CON SOCIETA' PARTECIPATE IN CONTROLLO PUBBLICO

Come previsto dalla normativa, gli Enti di diritto privato e le società in controllo pubblico sono tenute ad introdurre adeguate misure organizzative e gestionali per ridurre il rischio di corruzione o illegalità. Qualora questi Enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.Lvo n. 231/2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono utilizzare questi modelli ma estendendone l'ambito applicativo non solo ai reati contro la pubblica amministrazione, previsti dalla L. n. 231/2001, ma anche ai reati di cui alla L. n. 190/2012, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente.

L' A.N.A.C., con determinazione n. 8 del 17.6.2015 aveva adottato "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato, controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, e degli enti pubblici economici". Il D.Lvo n. 97/2016, in particolare l'articolo 41, ha aggiunto il comma 2bis all'art. 1 della L. n. 190/2012 prevedendo che sia le pubbliche amministrazioni sia gli "altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del D.Lgs n. 33/2013" sono destinatari delle indicazioni contenute nel P.N.A. ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un proprio Piano di prevenzione della corruzione, i secondi devono adottare "misure integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del D.Lvo n. 231/2001". Occorre anche richiamare il D.Lvo n. 175 del 19.8.2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" (poi modificato dal D.Lvo n. 100 del 16.6.2017). Sul tema è intervenuta l'A.N.A.C. che, con determina n. 1134 dell'8.11.2017, ha emanato nuove Linee guida sostituiscono le linee guida di cui alla determinazione n. 8/2015.

L'Asl VCO ha una partecipazione, pari al 51%, nell'ambito del Centro Ortopedico di Quadrate

(C.O.Q.), società mista, a capitale pubblico/privato costituito per la gestione dell'Ospedale "Madonna del Popolo" di Omegna. Inizialmente si è realizzata una sperimentazione gestionale (ai sensi dell'art. 8 quinquies del D.lvo n. 502/2012 e smi) che, successivamente, si è conclusa con la stabilizzazione della struttura nell'anno 2019. Il C.O.Q., a tutt'oggi, è considerato un presidio della rete pubblica a gestione privata.

15 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

La L. n. 190 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 (comma 16 ter), del D.Lgs n. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Perciò la norma prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la convenienza di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che: *"I dipendenti che, negli ultimi 3 anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritari o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, non possono 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi 3 anni, con obbligo di restituzione di compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

Destinatari del divieto sono tutti i dipendenti che, per il ruolo o la posizione ricoperti nell'amministrazione, hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro i quali hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di posizioni dirigenziali). L'art. 21 del D.Lvo n. 39/2013 ha ampliato i destinatari del divieto disponendo che *"ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al co. 16ter dell'art. 53 sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico"*.

La delibera A.N.A.C. n. 1074 del 21.11.2018 di aggiornamento 2018 al PNA è intervenuta sul tema della cd. incompatibilità successiva (pantouflage), fornendo una serie di precisazioni, anche a seguito di segnalazioni e richieste di parere. Con la medesima delibera si è precisato che l'intervento dell'Autorità in materia si esplica in termini sia di vigilanza sia di funzione consultiva.

Il tema è stato approfondito anche nella recente delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13.11.2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
Inserimento, <u>nei contratti di assunzione e nel rinnovo degli incarichi</u> , del divieto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs n 165/2001(clausola di pantouflage) di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto o dell'incarico con l'ASL Vco, nei confronti dei soggetti privati destinatari, nell'ultimo triennio di servizio, dell'attività svolta dal dipendente o dal soggetto equiparato ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs n. 39/2013, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
Inserimento, nelle lettere di cessazione dal servizio del divieto sopra descritto.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
Inserimento, <u>nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti</u> , anche mediante procedura negoziata, della condizione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o comunque di non aver attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti dell'Asl Vco o soggetti equiparati ai sensi dell'art, 21 del D.lgs n. 39/2013 che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. La clausola va inserita anche <u>negli atti di affidamento diretto</u> della fornitura di beni e servizi.	Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e Coordinamento nuovo ospedale
Verifica, a campione, presso le Agenzie delle Entrate Provinciali, dei compensi diversi da quelli aziendali percepiti da dipendenti cessati.	Ufficio Ispettivo

16. AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

La C.I.V.I.T., con deliberazione n. 72/2013, ha precisato che le pubbliche amministrazioni devono pianificare adeguate misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. Da qui la necessità di dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata ed attuata mediante il P.T.P.C.T. ed alle connesse misure.

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione di fenomeni di cattiva amministrazione e di tipo corruttivo è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto si collocano le azioni di sensibilizzazione volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti silenti.

Occorre rilevare che l'azienda adotta il "Piano della comunicazione" con l'obiettivo, tra gli altri, di promuovere la partecipazione ed il coinvolgimento degli soggetti portatori di interesse attraverso un'efficace azione di comunicazione.

Con riferimento allo specifico ambito di prevenzione della corruzione e miglioramento della trasparenza lo stesso sarà garantito attraverso:

- una efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante la pubblicazione del P.T.P.C.T. sul sito web aziendale, nella sezione amministrazione trasparente. L'azienda si avvarrà dell'U.R.P. in quanto rete organizzativa che opera come interfaccia comunicativa interno/esterno;
- la predisposizione di soluzioni organizzative per l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione (dall'esterno dell'amministrazione) di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione e l'utilizzo dei canali di ascolto già esistenti anche per migliorare la strategia di prevenzione della corruzione;
- predisposizione di consultazioni pubbliche via web per l'acquisizione di suggerimenti in occasione dell'aggiornamento del P.T.P.C.T. (a fine anno 2020) o del Codice di Comportamento aziendale (in caso di aggiornamento).

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
Programmazione, nell'ambito del Piano della Comunicazione, di iniziative di comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione definita nel P.T.P.C.T. per sensibilizzare la cittadinanza e utenti ma anche i dipendenti (utilizzando i siti internet ed intranet aziendale).	U.R.P. /Ufficio Stampa
Consultazione pubblica, con riguardo agli stakeholder interni ed esterni all'azienda, in sede di aggiornamento annuale del P.T.P.C.T., chiedendo osservazioni/proposte in merito ai contenuti del documento.	U.R.P. /R.P.C.T.
Attivazione di canali dedicati alla segnalazione (dall'esterno dell'amministrazione) di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione. A ciò si aggiunge la raccolta di proposte per migliorare la strategia di prevenzione - Trasmissione al R.P.C.T. di eventuali segnalazioni o proposte.	U.R.P. /Ufficio Stampa/R.P.C.T.
Questionario con l'obiettivo di valutare la percezione della corruzione all'esterno dell'Azienda.	U.R.P. /Ufficio Stampa – R.P.C.T.

17. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Il *whistleblower* è quel soggetto che, lavorando all'interno di un'organizzazione, di un'azienda, pubblica o privata, si trova ad essere testimone di un comportamento irregolare, illegale, potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria, o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento. In inglese viene utilizzata la parola *whistleblower* che deriva dalla frase "to blow the whistle", letteralmente "soffiare il fischiotto", riferita all'azione dell'arbitro nel segnalare un fallo o a quella di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illegale. In entrambi i casi l'obiettivo è quello di fermare un'azione e richiamare l'attenzione. Nel lessico italiano non esiste una parola semanticamente equivalente al termine anglosassone. Le traduzioni italiane di *whistleblower* proposte sulle pagine di quotidiani italiani come talpa, delatore, spia, risultano inadeguate in quanto il termine va associato ad un comportamento etico, virtuoso, manifestazione di senso civico. Esistono opzioni lessicali più neutre di denunciante, segnalante. Il termine *whistleblowing*, invece, individua la rispondente azione di segnalazione.

Tutti gli studi, anche internazionali, sulla corruzione concordano sulla particolare importanza di queste segnalazioni anche in funzione del contrasto del fenomeno in quanto, provenendo dall'interno dell'ambiente nel quale il fatto illecito si è realizzato, possono fornire informazioni fondamentali a far emergere una tipologia di reato che, spesso, non emerge. Si tratta di un comportamento che va incentivato anche perché può contribuire a formare un'etica del lavoratore attenta ai valori di legalità, in contrapposizione a quelli di apparente solidarietà fra colleghi che finiscono, invece, per trasformarsi in una sorta di omertà.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (approvato con delibera Civit n. 72 dell'11 settembre 2013) riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge che, quindi, le pubbliche amministrazioni, devono porre in essere ed attuare.

Disposizioni normative

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite in ambito lavorativo è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE; Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*) ha recepito tali sollecitazioni con riferimento alla pubblica amministrazione e, all'art. 1 comma 51, ha stabilito che, dopo l'articolo 54 del D.Lvo n. 165 del 30.3.2001, è inserito l'art. 54-bis di oggetto *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*.

La disciplina di tale istituto è stata oggetto di un'prima integrazione ad opera del D.Lvo n. 90 del 24.6.2014 (art. 19, comma 5, lett. a) che ha annoverato espressamente l'Autorità Nazionale Anticorruzione tra le istituzioni pubbliche destinatarie delle segnalazioni di *whistleblowing*.

L'A.N.A.C., con determinazione n. 6 del 28.4.2015, è intervenuta emanando "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

Infine la materia è stata radicalmente modificata dalla legge n. 179 del 30.11.2017 di oggetto "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" che ha sostituito integralmente l'art. 54-bis del D.Lvo n. 165/2001. La nuova legge n. 179 riforma integralmente la normativa vigente in materia in primo luogo ampliando la categoria dei dipendenti pubblici tutelati includendo, tra gli altri, anche i dipendenti delle autorità indipendenti e delle società pubbliche controllate ed alcune persone estranee all'amministrazione che con questa vengono in contatto (in particolare i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica) in quanto potenzialmente a conoscenza di fatti illeciti accaduti negli uffici pubblici. Inoltre, ha introdotto la disciplina anche nel settore privato, attraverso l'integrazione delle misure previste nel D.lvo n. 231 dell'8.6.2001.

Viene modificato, in parte significativa, anche l'oggetto della segnalazione: si prosegue a far riferimento all'ampia categoria delle "condotte illecite", così come il pregresso testo, ma si aggiunge la specificazione che la denuncia deve essere effettuata "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione" volendo così ribadire che lo strumento della segnalazione nasce in funzione della tutela di interessi generali e non può essere utilizzato per denunciare eventuali comportamenti, pur illeciti, commessi in proprio danno.

Se resta uguale l'altra condizione che legittima la tutela (ovvero aver appreso l'informazione rilevante nell'ambito del proprio rapporto di lavoro) cambiano, parzialmente, i destinatari della segnalazione che saranno, oltre che, come in passato, la magistratura ordinaria e contabile e l'ANAC, anche il responsabile della prevenzione della corruzione. Viene escluso il superiore gerarchico.

Inoltre, si amplia la tutela del segnalante che non può essere demansionato, licenziato, trasferito ma nemmeno sottoposto "ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione".

Gli atti ritorsivi legittimamente adottati sono nulli e - qui la novità rilevante - sarà a carico dell'amministrazione "dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione". Perciò, in un eventuale processo, basterà dimostrare di aver fatto una segnalazione e si aver subito una ritorsione senza dover provare il legame fra le due situazioni spettando alla controparte contestare l'assenza del rapporto.

Maggiore è anche la tutela prevista in merito alla riservatezza della segnalazione nei vari procedimenti (in quello pensale, in quello dinanzi alla Corte dei Conti, nell'eventuale procedimento disciplinare).

Molto ampliati, infine, risultano i poteri dell'ANAC che, a differenza che in passato, diventa garante del rispetto delle regole di tutela del *whistleblower*.

Con deliberazione n. 509 del 29/12/2015 venne, a suo tempo, approvata una specifica procedura per la segnalazione degli illeciti. Con deliberazione n. 53 del 22.1.2019 si è proceduto ad integrare detta deliberazione alla luce della richiamata L. n. 179 del 30.11.2017, approvando un nuovo testo coordinato con la richiamata legge n. 179. Tale atto deliberativo è stato pubblicato nel sito dell'Asl, nella sezione Amministrazione Trasparente, Altri contenuti, Prevenzione della corruzione.

La segnalazione può essere effettuata:

1. utilizzando il nuovo canale informatico crittografato, con tecnologia fornita, gratuitamente, da *Globaleaks*, utilizzabile cliccando sul sito www.aslvco.it (per i dipendenti dell'Azienda è anche possibile gestire la procedura tramite intranet).
Al sistema accede solo il responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza. Il sistema crea un codice identificativo della segnalazione che, in aggiunta alla password inserita da colui il quale effettua la segnalazione, permetterà, successivamente, di accedere al sistema per verificare gli aggiornamenti delle risposte. La presenza di una risposta è notificata al segnalante tramite e mail, se fornita, in caso contrario il segnalante dovrà accedere al sistema per controllare l'aggiornamento.
2. tramite posta compilando il modulo (All. 6) chiuso in doppia busta indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza: Primatesta Giuseppina ASL VCO – Via Mazzini 117, 28887 Omegna (Vb), scrivendo sulla busta "riservata personale" oppure, con le stesse modalità, ma con posta interna. Il modulo è stato approvato con deliberazione n. 53 del 22.1.2019.
3. tramite posta elettronica diretta al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza utilizzando l'allegato 1. alla presente procedura: anticorruzione@aslvco.it
4. verbalmente mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (per contatti: anticorruzione@aslvco.it - 0323 – 868391).
5. All'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC): www.anticorruzione.it

Misure previste per il 2020	Strutture competenti
Attuazione e diffusione del contenuto della deliberazione n. 53 del 22.1.2019 riferita alla procedura per la segnalazione di illeciti.	R.P.C.T.
Applicazione nuovo sistema crittografato (introdotto, nel mese di ottobre con la collaborazione della Struttura I.C.T.) di segnalazione che assicura l'anonimato.	R.P.C.T.

18. PIANIFICAZIONE TRIENNALE (2020-2022) ANTICORRUZIONE

Gli adempimenti riportati si riferiscono all'anno 2020 ma valgono per il triennio perciò sono riproducibili per gli anni 2020, 2021, con possibilità, per ciascun anno, di effettuare variazioni/integrazioni.

SCADENZA	ADEMPIMENTI	SOGGETTO RESPONSABILE
31 gennaio 2020	Aggiornamento del Piano triennale 2020-2022 di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Pubblicazione sul sito “ <i>Amministrazione Trasparente</i> ” sottosezione “ <i>Altri contenuti</i> ”.	R.P.C.T.
31 gennaio 2020	Predisposizione della Relazione annuale 2019 del R.P.C.T. - (Il termine è il 15.12 di ogni anno. Tuttavia, ogni anno, ANAC può stabilire un termine diverso. Anche quest'anno è stato fissato il 31 gennaio 2020).	R.P.C.T.
Febbraio- marzo 2020	Proposta alla Direzione Generale degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione/trasparenza da inserire nella scheda obiettivi 2020	R.P.C.T. – Direzione Generale
Ottobre-dicembre 2020	Incontri con i Referenti per la prevenzione della corruzione per rivalutare aree e processi a rischio, le tipologie di rischio e le relative misure (specifiche e generali) in funzione dell'aggiornamento del Piano per l'anno 2020 anche alla luce della Delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13.11.19 - Ascolto stakeholder, interni ed esterni, per suggerimenti/proposte al fine di aggiornare il Piano.	R.P.C.T. Referenti Stakeholder
Nel corso dell'anno 2020	Monitoraggio del Piano: audit interni a campione	R.P.C.T.

SEZIONE 2 – TRASPARENZA ED INTEGRITÀ

PREMESSA

La trasparenza è ritenuta in tutti i Paesi una fondamentale misura di prevenzione della corruzione e uno strumento per farla emergere.

La Corte Costituzionale ha considerato che, con la legge n. 190/2012, *“la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”* e che le modifiche al D.Lgs n. 33/2013 introdotte dal D.Lgs n. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di *“tutelare i diritti dei cittadini e promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa”*. La Corte ha riconosciuto, inoltre, che i principi di pubblicità e trasparenza trovano riferimento nella Costituzione in quanto corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) e del buon funzionamento dell’amministrazione (art. 97 Cost.)

Il Presidente A.N.A.C, nel libro *“Corruzione e anticorruzione – Dieci lezioni”* osserva che la trasparenza contrasta la corruzione sotto diversi profili: in primo luogo la conoscibilità dell’attività dell’amministrazione serve a creare e a rafforzare la fiducia dei cittadini nei confronti delle istituzioni rendendo noto ciò che l’amministrazione fa e con quali procedure e modalità. La scarsa fiducia è tipica dei Paesi con un’alta propensione alla corruzione: se il cittadino non crede nell’efficienza e nell’integrità della propria amministrazione potrà essere portato a cercare vie illecite per ottenere il risultato sperato. La conoscibilità dell’attività delle istituzioni rende possibile l’*accountability* ovvero la resa del conto di quanto si è fatto, la conoscenza permette anche il controllo diffuso dei cittadini sull’attività dell’amministrazione e, chiunque, può attivare gli strumenti di denuncia pubblica.

A.N.A.C., con deliberazione n. 1064 del 13.11.2019, ha dedicato ampio spazio alla tematica legata alla trasparenza.

L’atto aziendale vigente prevede, tra i valori fondanti che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell’intera organizzazione, quelli relativi alla realizzazione della trasparenza dell’attività amministrativa che, ai sensi della L. n. 190/2012, punto 15, oltre a costituire il livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili (ai sensi dell’art. 117, 2° co, lettera m, della Costituzione), è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web di ogni amministrazione, nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*, di tutta una serie di informazioni.

Attraverso la presente sezione si aggiorna l’analogia sezione contenuta nel Piano 2019-2021 definendo modalità, strumenti e tempistica attraverso i quali l’A.S.L. VCO intende favorire la trasparenza e l’integrità della propria azione amministrativa per l’anno 2020.

1. TRASPARENZA: QUADRO NORMATIVO

L’art. 11 del D.Lvo n. 150/2009 definiva il concetto di trasparenza. Questo articolo è stato abrogato dall’art. 53 del D.lvo n. 33/2013 pertanto occorre ora riferirsi all’art. 1 del D.lgs n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs n. 97/2016. **Il comma 1 dell’art. 1** definisce la trasparenza come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire

forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. **Il comma 2 dell'art. 1** prevede che la trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. E' condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio al cittadino.

Importante segnalare il comma 3 all'art. 1 del D.Lvo n. 33/2013 e smi che stabilisce che le disposizioni del decreto n. 33 integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lettera m) della Costituzione.

L'art. 15 del D.Lvo n. 150/2009 e smi stabilisce che l'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione. La legge ha conferito al governo una delega ai fini dell'adozione di un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza da parte delle pubbliche amministrazioni. In attuazione di tale delega il governo ha adottato il D.Lgs n. 33 del 14 marzo 2013 che ha operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza prevedendo la creazione, sui siti web istituzionali, della sezione "*Amministrazione Trasparente*" (in luogo della precedente sezione "*Trasparenza, valutazione e merito*" prevista dall'art. 11, c. 8 del D.Lgs.n. 150/2009). Tale nuova sezione è stata articolata in sotto-sezioni, di primo e secondo livello, corrispondenti a tipologie di dati da pubblicare come indicato nell'allegato A del D.Lvo n. 33/2013 e nell'allegato 1 della Delibera CIVIT (ora A.N.A.C.) n. 50/2013.

Il D.Lvo n. 33/2013 ha subito una sostanziale modifica ed integrazione con il D.Lgs n. 97 del 25.5.2016. In particolare si segnala l'accorpamento tra le misure di prevenzione della corruzione e la programmazione della trasparenza prevedendo, in luogo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, la sezione "*Trasparenza*" all'interno del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione. Infatti l'art. 10 del D.Lvo n. 33/2013, così come integrato dal D.Lgs n. 97/2016, di oggetto "*Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione*" prevede, al comma 1, che ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190/2012), i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto n. 33/2013 e smi.

L'A.N.A.C., con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, ha dettato le prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenuti nel D.Lgs n. 97/2016 e, nell'allegato 1, ha riportato le tipologie di dati da pubblicare, così come integrati dal D.Lvo n. 97/2016, sostituendo l'allegato 1 della Delibera ANAC n. 50/2013.

2 TRASPARENZA: PRINCIPI

Per meglio comprendere l'essenza di quanto disciplinato dal D.Lgs n. 33/2013, così come integrato dal D.Lvo n. 97/2016, si riportano i seguenti articoli:

Art. 1: principio generale di trasparenza - la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Art. 2: oggetto - ai fini del D.Lgs n. 33/2013 e smi per pubblicazione si intende la pubblicazione, in conformità alle specifiche ed alle regole tecniche di cui all'Allegato A al medesimo decreto, nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

Si richiamano, tra gli altri, i seguenti articoli del D.Lvo n. 33/2013 così come integrato dal D.Lvo n. 97/2016:

Art. 5 (riguardante l'accesso civico) e Art. 5 bis (riguardante esclusioni e limiti all'accesso civico): si rinvia al paragrafo 7 della presente sezione.

Art. 6 di oggetto "Qualità delle informazioni": con questo articolo il legislatore: - al comma 1, ha previsto che le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità; - al comma 2 ha stabilito che l'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti.

Art. 7 di oggetto "Dati aperti e riutilizzo": con questo articolo il legislatore ha stabilito che i documenti, le informazioni ed i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto (ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.Lgs n. 82/2005) e sono riutilizzabili (ai sensi del D.Lgs n. 36/2006, del D.Lgs n. 82/2005 e del D.Lgs n. 196/2003) senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Art. 8 di oggetto "Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione": con questo articolo il legislatore ha stabilito che: - i documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale dell'amministrazione; - i dati, le informazioni ed i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in

materia di trattamento dei dati personali e da quanto previsto dall'art. 14, comma 2, e dall'art. 15, comma 4. Decorsi detti termini i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'art. 5. Trascorsi 5 anni, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito, che viene quindi meno (vedi anche la Deliberazione A.N.A.C. n. 1310/2016). Da segnalare la modifica apportata dal D.Lvo n. 97/2016 all'art. 8, comma 3, del D.Lvo n. 33/2013, aggiungendo il comma 3bis, secondo cui, l'A.N.A.C., sulla base di una valutazione del rischio corruttivo, delle esigenze di semplificazione e delle richieste di accesso, determina, anche su proposta del Garante per la protezione dei dati personali, i casi in cui la durata della pubblicazione del dato e del documento può essere inferiore 5 anni.

Art. 9bis di oggetto "pubblicazione delle banche dati": l'articolo prevede che le pubbliche amministrazioni titolari delle banche dati di cui all'allegato B al D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i, pubblicano i dati contenuti nelle medesime banche dati, corrispondenti agli obblighi di pubblicazione di cui al presente decreto, indicati nel medesimo, con i requisiti di cui all'art. 6, ove compatibili con le modalità di raccolta ed elaborazione dei dati. E' possibile inserire, nella sezione "*Amministrazione trasparente*", il collegamento ipertestuale.

3 TRASPARENZA ASL VCO

Per quanto attiene l'A.S.L. VCO i dati pubblicati sul sito istituzionale www.aslvco.it, alla home page, sezione "*Amministrazione Trasparente*", sono stati selezionati in ottemperanza a quanto disposto, per ciascun obbligo di pubblicazione, dagli specifici articoli di cui al D.Lvo n. 33/2013 (e dalle integrazioni operate dal D.Lvo n. 97/2016), in aggiunta a quanto rilevato dalla Deliberazione A.N.A.C. n. 1310/2016. La struttura, divisa in sezioni e sottosezioni, conforme alla normativa vigente, consente di renderla coerente con gli strumenti di misurazione e controllo introdotti dal Dipartimento della Funzione Pubblica cd. "Bussola della trasparenza".

Il contenuto degli obblighi di pubblicazione nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", previsti dal D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i., è richiamato nella tabella allegata al Piano (All. 7).

4. TRASPARENZA: SOGGETTI COINVOLTI E COMPITI

4.1 Responsabile per la Trasparenza

L'articolo 43 del D.Lgs n. 33/2013, così come integrato dal D.Lgs n. 97/2016, prevede, al comma 1, che, all'interno di ogni amministrazione, il responsabile per la prevenzione della corruzione (di cui all'articolo 1, comma 7, della L. n. 190/2012) svolge, di norma, le funzioni di responsabile per la trasparenza e il suo nominativo deve essere indicato nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Nell'ambito dell'Azienda, con deliberazione n. 98/2017, i ruoli sono stati unificati, nominando la Dr.ssa Giuseppina Primatesta.

Nello svolgimento del suo incarico il Responsabile della trasparenza (ora R.P.C.T.) si avvale dei Dirigenti responsabili delle Strutture che garantiscono, in conformità all'art. 43, comma 3, del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i, il tempestivo e regolare flusso dei dati e delle informazioni da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente. Sotto l'aspetto operativo sono, pertanto, i Dirigenti delle strutture interessate che (direttamente o avvalendosi di personale dedicato) provvedono alla puntuale e tempestiva pubblicazione dei dati.

Il Responsabile della trasparenza (ora anche responsabile della prevenzione della corruzione) svolge i seguenti compiti:

- provvede all'aggiornamento del Piano;
- svolge, stabilmente, un'attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, co. 1);
- segnala all'organo di indirizzo politico, all'O.I.V., all'A.N.A.C. i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Nei casi più gravi effettua la segnalazione all'U.P.D., ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità (art. 43, co. 1);
- controlla (unitamente ai dirigenti responsabili dell'amministrazione), ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, co 4), e si occupa dei casi di riesame in caso di diniego, totale o parziale, dell'accesso civico generalizzato o di mancata risposta entro i termini di 30 giorni.

L'art. 45 del D.gs n. 33/2013 e smi prevede che l'A.N.A.C. controlla l'operato del R.P.C.T. a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno dell'amministrazione.

4.2 I Responsabili trasmissione - pubblicazione documenti

L'art. 10 del D.L.vo n. 33/2013, così come integrato dal D.Lgs n. 97/2016, prevede, al comma 1, che ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del P.T.P.C.T. (di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190/2012), i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto n. 33/2013 e smi.

L'art. 43, co. 3 del D.Lgs n. 33/2013 e smi dispone che i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Inoltre, i dirigenti responsabili (ed il Responsabile per la trasparenza, ora R.P.C.T.) controllano ed assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico.

4.3 Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.)

L'art. 14, comma 4, lett. g, del Dl.vo n. 150/2009 precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) *"promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità"* ed è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche.

L'art. 14, co 4, lett. g, del D.Lgs n. 150/2009, prevede che l'O.I.V. promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità. L'A.N.A.C., con delibera n. 1208 del 22.11.2017, di aggiornamento 2017 al P.N.A., ha ribadito che l'attività di attestazione, da parte degli O.I.V., dei dati pubblicati riveste particolare importanza. L'A.N.A.C. definisce, nell'esercizio dei propri poteri di controllo e vigilanza, annualmente, le modalità per predisporre l'attestazione. Con la richiamata Delibera n. 1208 l'A.N.A.C. ha stabilito che, al fine di favorire lo

svolgimento efficace delle attività degli O.I.V., intende richiedere le attestazioni entro il 30 aprile di ogni anno.

4.4 Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.)

L'articolo 45 del D.Lgs n. 33/2013, così come integrato dal D.Lgs n. 97/2016, individua i compiti assegnati all'A.N.A.C. Al comma 1 dell'articolo si rileva che l'A.N.A.C. controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche, ordinando di procedere, entro un termine non superiore a 30 giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del decreto n. 33/2013 e smi, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero alla rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza. Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione costituisce illecito disciplinare. L'A.N.A.C. segnala l'illecito all'U.P.D. dell'amministrazione interessata ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione dei dati. L'A.N.A.C. segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, agli O.I.V. e, se del caso, alla Corte dei Conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. L'A.N.A.C. rende pubblici i relativi provvedimenti, inoltre, controlla e rende noti i casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 D.Lgs n. 33/2013 e smi pubblicando i nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è provveduto alla pubblicazione.

L'art. 45, co 2, prevede che l'A.N.A.C. possa: - controllare l'operato del Responsabile per la Trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni; - chiedere all'O.I.V. ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti nel D.Lvo n. 33/2013 e smi.

L'art. 47 del D.Lgs n. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs n. 97/2016, indica le sanzioni in caso di violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici (si rinvia agli articoli 14 e 22 del D.Lgs n. 33/2013).

5. OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, così come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g, del D.Lgs n. 97/2016, ha stabilito che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del P.T.P.C.T.

L'art. 10 del D.Lvo n. 33/2013 (così come sostituito dal D.Lgs n. 97/2016) prevede, al comma 3, che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi ed individuali.

La Direzione Generale ha individuato i seguenti **obiettivi strategici**:

- promuovere sempre maggiori livelli di trasparenza al fine di garantire all'utenza un'adeguata informazione dei servizi forniti dall'Azienda, delle loro caratteristiche quali/quantitative, delle modalità di erogazione, rafforzando un rapporto di fiducia. A tal proposito si rinvia al Piano di Comunicazione aziendale previsto per l'anno 2020. Inoltre, poiché la pubblicazione delle informazioni sul sito istituzionale costituisce la

principale modalità di attuazione della trasparenza, si intende porre attenzione alla qualità delle informazioni ed alla protezione dei dati personali;

- assicurare l'esercizio dell'accesso civico nelle forme dell'accesso civico "semplice", dell'accesso civico "generalizzato", dell'accesso documentale di cui alla L. n. 241/90 e smi.

Questi obiettivi strategici in materia di trasparenza integrano la programmazione strategica del Piano della Performance e si traducono in obiettivi operativi (finalizzati all'attuazione del principio di trasparenza) da declinare, annualmente, ai Responsabili delle strutture complesse aziendali, delle Sos Dipartimentali, delle Sos in staff.

5.I Collegamenti con il Piano della Performance

Come si evince dalla delibera C.I.V.I.T. n. 105/2010 la trasparenza presenta un duplice profilo: un profilo statico consistente, essenzialmente, nella pubblicità di categorie di dati attinenti alle pubbliche amministrazioni per finalità di controllo sociale, ed un profilo dinamico che è direttamente correlato al concetto di performance. Pertanto, l'obbligo di pubblicazione dei dati ha lo scopo di assicurare la conoscenza dell'azione dell'ASL VCO tra tutti gli stakeholder, per instaurare una più consapevole partecipazione della collettività. In tal senso il P.T.P.C.T. si pone in relazione al ciclo di gestione della performance.

L'A.N.A.C., con delibera n. 1310 del 28.12.2016, ha rilevato che il legislatore (con il D.Lgs n. 33), ha rafforzato la necessità di assicurare il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel P.T.P.C.T. e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'Amministrazione, nonché con il Piano della Performance. Ciò al fine di garantire la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

L'azienda, già nel Piano della Performance anno 2019 (ma anche nelle precedenti edizioni) ha individuato 7 aree strategiche nell'ambito delle quali si è ricompreso l'area afferente al "*Miglioramento della trasparenza e prevenzione della corruzione*" (area che verrà confermata anche per il Piano della Performance 2020). Pertanto, nella declinazione degli obiettivi per l'anno 2019 ai Direttori di Soc, di Sos Dipartimentale, alle strutture in staff, tenuto conto di quanto previsto nel Piano della Performance, nella scheda obiettivi, è stata inserita una sezione "*Prevenzione corruzione/miglioramento trasparenza*" e, in relazione alla stessa, sono stati declinati una serie di obiettivi aventi ad oggetto la collaborazione alla messa in atto delle azioni previste nel Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza. Analogamente si agirà nel 2020.

5.2 Ascolto e coinvolgimento degli stakeholder

Al fine di rendere possibile un ascolto attivo dei soggetti portatori di interessi sia interni (sindacati, dipendenti) che esterni (cittadini, associazioni, imprese, ecc.), è disponibile sul sito web istituzionale una sezione (Ufficio Relazioni con il Pubblico) cui richiedere informazioni (anche in tema di trasparenza) e rivolgersi per qualsiasi comunicazione.

Al fine di rilevare il livello di soddisfazione dei soggetti portatori di interessi, sia interni che esterni all'azienda, con riguardo all'accesso, alla chiarezza ed alla usabilità dei dati pubblicati nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" è disponibile un **questionario** di valutazione della Sezione.

5.3. Iniziative di comunicazione della trasparenza

Occorre premettere che i principali strumenti di comunicazione con i cittadini /utenti sono i seguenti:

Strumenti di comunicazione ASL VCO	
- sito web aziendale:	www.aslvco.it
- intranet aziendale	strumento attraverso il quale l'Azienda comunica, in modo diretto, con il personale dipendente.
- posta elettronica aziendale	
- posta elettronica certificata (PEC):	protocollo@pec.aslvco.it
- Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.)	l'U.R.P. gestisce le segnalazioni dei cittadini (disagi, disservizi) e fornisce puntuali risposte. Svolge funzioni di tutela e di accoglienza anche tramite la raccolta di suggerimenti, proposte.
- Ufficio Stampa	Attraverso i comunicati stampa l'ASL informa i cittadini attraverso i media (giornali, TV, radio, social network..).
- Carta dei Servizi	Consultabile sul sito web sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Servizi erogati"

La legge prevede che nel P.T.P.C.T. le amministrazioni devono prevedere iniziative per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Nella tabella che segue si esplicitano le misure da porre in essere, nel corso del triennio di validità del Piano, per favorire la promozione dei contenuti del Programma e dei dati:

Iniziativa	Destinatari	Responsabile/i
Sessioni formative in aula e a distanza in materia di trasparenza ed integrità.	Dipendenti	Formazione
Pubblicazione di contenuti aventi ad oggetto iniziative in materia di trasparenza e integrità sulla <i>intranet</i> dell'amministrazione.	Dipendenti	URP, Ufficio stampa
Pubblicazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente", di un questionario che rileva il livello di soddisfazione dei soggetti portatori di interessi con riguardo all'accesso, alla	Stakeholder interni ed esterni	R.P.C.T. URP, Ufficio Stampa

chiarezza ed alla utilizzabilità dei dati pubblicati nella sezione.		
Monitoraggio sistematico degli accessi al sito web aziendale e del numero di contatti alla sezione "Amministrazione Trasparente" da parte degli utenti.	Stakeholder interni ed esterni	Responsabile Struttura Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione (I.C.T.).

6. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PIANO

Dirigenti responsabili della produzione/aggiornamento/trasmissione/pubblicazione dei dati

L'art. 43, comma 3, del D.lgs n. 33/2013 e smi prevede, al comma 3, che i Dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Il legislatore ha previsto, in forma analitica, il contenuto minimo e la relativa organizzazione dei dati e delle informazioni che devono essere pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. Nella tabella modificata dal D.Lvo n. 97/2016 ed allegata alla delibera A.N.A.C. n. 1310 del 28.12.2016, sono indicati gli obblighi di pubblicazione e, ciascuna Azienda, deve individuare il Responsabile della pubblicazione dei dati (si tratta dei Direttori di Struttura, ciascuno per la parte di competenza). Ad essi compete la piena ed esclusiva responsabilità della esattezza, completezza, tempestività ed aggiornamento dei flussi informativi, sia in caso di pubblicazione diretta sia in caso di trasmissione dei dati al soggetto eventualmente individuato per la pubblicazione. Si rinvia all'allegato al Piano (All. 7). L'A.N.A.C., con la richiamata deliberazione n. 1310/2016, precisa che è possibile indicare, al posto del nominativo del soggetto responsabile della pubblicazione dei dati, il Responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione.

Si segnala inoltre che, nella tabella allegata, le parti in grigio si riferiscono a dati che non vengono pubblicati in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Azienda.

Il Responsabile della Trasparenza (ora R.P.C.T.) svolge una funzione di coordinamento delle attività dei Dirigenti Responsabili delle Strutture da realizzarsi mediante l'invio di comunicazioni, disposizioni operative o con l'organizzazione di gruppi di lavoro.

Misure organizzative che assicurano la regolarità/tempestività dei flussi informativi

A livello organizzativo le principali misure volte ad assicurare regolarità e tempestività dei flussi informativi sono rappresentate:

- dall'individuazione dei Responsabili aziendali;
- dall'attività di coordinamento dal parte del R.P.C.T., con riguardo alle figure aziendali individuate come responsabili;
- dall'adeguamento del sito web aziendale, per quanto attiene la sezione "Amministrazione Trasparente", rispetto alle caratteristiche editoriali contenute nelle norme vigenti. Nel triennio 2020-2022 si valuteranno eventuali azioni di miglioramento, tenuto conto delle risorse economiche assegnate;

- dalla pubblicazione dei dati nel rispetto di prescrizioni di tipo tecnico stabilite dalla normativa vigente con riguardo agli standard di completezza, all'aggiornamento e formato dei dati. La realizzazione di questa azione, nel triennio 2020-22, avverrà con gradualità laddove gli interventi richiedano interventi onerosi dal punto di vista economico;
- dalla realizzazione di azioni interne di sensibilizzazione finalizzate a garantire completezza e tempestività nella pubblicazione dei dati.

Misure di monitoraggio e di vigilanza in merito all'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il Piano, anche per quanto attiene la sezione dedicata alla trasparenza, richiede una attività di monitoraggio periodico sia da parte dei soggetti interni all'amministrazione sia da parte di soggetti esterni (Organismo Indipendente di Valutazione – O.I.V.).

- Monitoraggio interno

L'art. 43, comma 1, del D.Lgs n. 33/2013 e smi, prevede che il R.P.C.T. svolga un'attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'O.I.V., all'A.N.A.C. e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Qualora, a seguito del monitoraggio, si riscontrino inadempienze e/o significative irregolarità il R.P.C.T. solleciterà il Dirigente aziendale a provvedere entro il termine di 30 giorni, salvo eventuali eccezioni da motivare. In caso di mancato o incompleto riscontro il R.P.C.T. effettuerà le segnalazioni alla Direzione Generale, all'O.I.V., all'A.N.A.C. e, nei casi più gravi, all'U.P.D.

Nel corso del 2020 il R.P.C.T. realizzerà, in sinergia con i Referenti e con i Direttori di Struttura, verifiche/audit in tema di trasparenza. Con atto n. 688 del 23.8.2019 si è previsto la messa in atto di audit interni con riferimento al Piano vigente anche con riguardo alla trasparenza da realizzare non a fini ispettivi ma da interpretare come un momento di approfondimento utile a far emergere eventuali criticità e ad apportare le opportune correzioni in un ottica di miglioramento continuo. Gli Audit in materia di trasparenza saranno diretti ad esaminare l'assolvimento degli obblighi definiti dalla normativa vigente.

- Monitoraggio da parte dei componenti O.I.V.

All'O.I.V. sono attribuiti importanti compiti in materia di verifica sull'assolvimento degli adempimenti degli obblighi di trasparenza e di integrità attraverso un'attività di audit da svolgere con il supporto del R.P.C.T. In particolare l'art. 14, comma 4, del D.Lgs n. 150/2009 prevede che gli O.I.V.: - sono responsabili della corretta applicazione delle linee guida C.I.V.IT.; - monitorano il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni ed elaborano una relazione annuale sullo stato dello stesso; - promuovono ed attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza utilizzando un'apposita griglia di rilevazione definita dall'A.N.A.C.

L'attestazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione deve essere pubblicata sul sito internet www.aslvco.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sotto sezione "Attestazioni O.I.V."

Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente".

Viene effettuato, da parte della Struttura Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione (I.C.T.), il monitoraggio sistematico degli accessi al sito web aziendale e del numero di contatti alla sezione "Amministrazione Trasparente" da parte degli utenti. Tale report viene trasmesso al Responsabile della Trasparenza.

Per l'anno 2019 il numero di accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" è stato di n. 13.614.

7. ACCESSO CIVICO E ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO "FOIA".

L'art. 3, co. 1, del D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i. prevede che tutti i documenti, le informazioni ed i dati oggetto di accesso civico, ivi compresi quelli di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, sono pubblicati e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente, e di utilizzarli e riutilizzarli ai sensi dell'art. 7.

L'art. 43, comma 4, del D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i. ha stabilito che *"I dirigenti responsabili dell'amministrazione e il responsabile per la trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto"*.

L'art. 5 del D.Lvo n. 33/2017 e s.m.i., al **comma 1**, dispone che *"l'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione"*.

Il D.Lvo n. 97/2016 è intervenuto, con integrazioni o abrogazioni rispetto al D.Lvo n. 33/2013, su diversi obblighi di trasparenza, tra le quali si segnala l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti ed ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Il comma 2 dell'art. 5 del D.Lvo n. 33/2013 (così come modificato dal D.Lvo n. 9/2016) prevede che *"Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis"*. L'articolo 5bis, al quale si fa rinvio, infatti, disciplina le esclusioni ed i limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, ovvero all'accesso generalizzato.

Questa forma di accesso equivale a quella che nei sistemi anglosassoni è definita *"Freedom of information Act"* (Foia). Sul tema è intervenuta l'A.N.A.C. che, con delibera n. 1309 del 28.12.2016, ha dettato linee guida ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui al 2° comma dell'art. 5 del D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i., definito "accesso generalizzato". L'A.N.A.C. ha precisato che si tratta, in estrema sintesi, di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, ed avente ad oggetto tutti i dati ed i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione. Ciò in attuazione del principio di trasparenza che l'art. 1, comma 1, del D.Lvo n. 33/2013, come modificato dal D.Lvo n. 97/2016, ridefinisce come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni non più solo finalizzata a favorire forme diffuse di controllo su perseguimento delle funzioni istituzionali, e

sull'utilizzo delle risorse pubbliche, ma come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato, in raccordo con l'A.N.A.C., in data 30 maggio 2017, una circolare, la n. 2, avente ad oggetto l'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (F.O.I.A.). Nel documento si precisa che, nel trattare una richiesta, con particolare riguardo all'accesso F.O.I.A., occorre che l'Amministrazione instauri un "dialogo cooperativo" con il richiedente e si adoperi per soddisfare l'interesse conoscitivo su cui si fondano le domande di accesso, evitando atteggiamenti ostruzionistici.

Distinzione tra accesso generalizzato e accesso civico

L'A.N.A.C., nella richiamata Delibera n. 1309/2016, precisa che l'accesso generalizzato non sostituisce l'accesso civico "semplice" previsto dall'art. 5, comma 1, del Dl.vo n. 33/2013 e smi. Lo stesso resta circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge. L'accesso generalizzato rappresenta espressione di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5bis, commi 1 e 2, e, dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni di cui all'art. 5 bis, comma 3.

Distinzione tra accesso generalizzato e accesso agli atti ex L. n. 241/90

L'A.N.A.C., nella richiamata Delibera n. 1309/2016, precisa che l'accesso generalizzato deve essere anche tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi (di cui agli artt. 22 e ss della L. n. 241/90 e smi), d'ora in poi "accesso documentale". La finalità dell'accesso documentale ex L. n. 241/90 è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare, al meglio, le facoltà – partecipative e/o oppositive e difensive – che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari. Il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un "*interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso*".

La legge n. 241 esclude, inoltre, l'utilizzo del diritto di accesso ivi disciplinato al fine di sottoporre l'Amministrazione ad un controllo generalizzato, invece il diritto di accesso generalizzato, oltre che quello semplice, è riconosciuto proprio "*allo scopo di favorire diffuse forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico*". Perciò, l'accesso agli atti continua a sussistere ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non) operando sulla base di norme e presupposti diversi.

Istanza di accesso

L'istanza di accesso prevista al comma 1 e 2 dell'art. 5 non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. L'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e smi, e può essere presentata, secondo la norma, alternativamente, ad uno dei seguenti uffici:

- a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- b) b) all'Ufficio Relazioni con il pubblico;
- c) ad altro ufficio eventualmente indicato dall'Amministrazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale; d) al R.P.C.T. ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente decreto.

L'art. 5, comma 5, prevede che, fatti salvi i casi di pubblicazione obbligatoria, l'amministrazione cui è indirizzata la richiesta di accesso, se individua soggetti controinteressati, ai sensi dell'art. 5bis, comma 2, è tenuta a darne comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione. Entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso. A decorrere dalla comunicazione ai controinteressati il termine di cui al comma 6 è sospeso fino all'eventuale opposizione dei controinteressati. Decorso tale termine l'amministrazione provvede sulla richiesta, accertata la ricezione della comunicazione.

L'art. 5, comma 6, prevede che il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati. Il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi ed ai limiti stabiliti dall'art. 5bis. Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di cui al comma 6, il richiedente può presentare istanza di riesame al Responsabile della trasparenza (ora R.P.C.T.) che decide, con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni.

Come previsto nella Circolare n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione: - il termine di 30 giorni per la conclusione del procedimento di accesso decorre dalla presentazione dell'istanza e non dalla data di acquisizione al protocollo; - il termine di 30 giorni entro il quale concludere il procedimento non è derogabile salva l'ipotesi di sospensione fino a 10 giorni nel caso di comunicazione della richiesta al controinteressato. L'inosservanza del termine costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutata (ai sensi dell'art. 46 del D.lgs n. 33/2013 e s.m.i.) ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Tipologie di accesso a dati e documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione

Le tipologie di accesso a dati e documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione introdotte dal legislatore possono essere così declinate, secondo la terminologia A.N.A.C.:

1. Accesso documentale (accesso agli atti) disciplinato dalla legge n. 241/1990 e s.m.i., limitato ai soggetti con interesse differenziato;
2. Accesso civico, disciplinato dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs n. 97/2016, art. 5, comma 1, limitato a documenti, informazioni o dati per i quali è previsto specifico obbligo di pubblicazione, nei casi in cui questa sia stata omessa (vedi anche specifiche descrizioni sotto riportate);

3. **Accesso civico generalizzato**, disciplinato dal D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., art. 5 e art. 5-bis, relativo all'accesso a dati, documenti, informazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di obbligo di pubblicazione.

Accesso documentale		Accesso civico semplice	Accesso civico generalizzato
Normativa di riferimento	Legge n. 241/1990 artt. 22 ss	D.Lgs. n. 33/2013 art. 5, comma 1	D.Lgs. n. 33/2013 art. 5, comma 2 e art. 5-bis
Accesso rispetto al soggetto	LIMITATO ai soggetti titolari di un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso.	ILLIMITATO chiunque può esercitarlo anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato.	ILLIMITATO chiunque può esercitarlo, anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato.
Accesso rispetto all'oggetto	LIMITATO sono accessibili i documenti amministrativi, ad eccezione di quelli indicati nell'articolo 24 della L. n. 241/90. Il diritto di accesso è esercitabile fino a quando la pubblica amministrazione ha l'obbligo di detenere i documenti amministrativi ai quali si chiede di accedere.	LIMITATO ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione.	LIMITATO sono accessibili i dati e i documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del D.Lgs. n. 33/2013.
Oggetto dell'accesso	documenti amministrativi.	documenti, informazioni e dati.	documenti e dati (esclusa qualsiasi attività aggiuntiva di elaborazione dei dati)
Risposta	si, solo nei casi di diniego, differimento, limitazione.	si sempre e nei casi di diniego con motivazione.	Si sempre e con motivazione nei casi di diniego, differimento, limitazione.

Si rinvia al sito dell'Asl VCO, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Altri contenuti" – accesso civico.

E' attivo in azienda il "registro degli accessi", che riepiloga tutte le tipologie di accessi pervenute all'Asl nel corso di ogni singolo anno. Si rinvia alla sotto sezione dell'Amministrazione Trasparente "Altri contenuti" .

8. RAPPORTO CON LA PRIVACY

Non si può negare che, con riferimento alla trasparenza, un problema molto delicato che si prospetta è quello del possibile conflitto con il diritto alla riservatezza o alla privacy.

In materia di privacy occorre richiamare il D.lgs n. 196/2003 *“Codice in materia di protezione dati personali”* ed il regolamento approvato dall’Unione Europea il 25.5.2016 n. 679 (più comunemente definito GDPR, ovvero *General Data Protection Regulation*) che istituisce nuove regole per le organizzazioni che detengono e trattano dati di persone fisiche residenti nella Comunità Europea.

Seppure i due campi (trasparenza e privacy) sembrano ben delimitabili (le amministrazioni pubbliche devono avere come regola pubblicità e trasparenza della propria azione mentre per i singoli cittadini vale il diritto alla riservatezza o privacy) in realtà nelle attività delle amministrazioni spesso sono coinvolti direttamente cittadini e, negli atti, sono contenute informazioni su dati personali di singoli.

In passato (prima delle ultime riforme) il bilanciamento tra trasparenza e privacy era assicurato attraverso il riconoscimento del diritto di accedere ai documenti solo a coloro i quali avevano un interesse rilevante da tutelare. Attualmente l’impostazione è variata. Per gli obblighi di pubblicazione la legge prevede la prevalenza della trasparenza sulla riservatezza, salvo che si tratti di dati sensibili. Il garante della privacy ha precisato che i dati personali, diversi dai dati sensibili, saranno in ogni caso sottoposti al regime di piena conoscibilità previsti dalla legge, purchè si tratti di dati pertinenti.

La Corte Costituzionale è stata chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali (inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona), e quello dei cittadini al libero accesso ad dati ed alle informazioni detenute dalle pubbliche amministrazioni. Sul tema si è espressa la Corte nel senso di riconoscere che entrambi i diritti sono *“contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo”*. E’ quindi necessario, come indicato dalla corte, il bilanciamento dei due diritti (della trasparenza e della privacy) che va compiuto avvalendosi del test di proporzionalità che *“richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria ed idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi”*. L’articolo 3 della Cost., integrato dai principi di derivazione europea, sancisce l’obbligo, per la legislazione nazionale, di rispettare i criteri di necessità, proporzionalità, finalità, pertinenza e non eccedenza nel trattamento dei dati personali, pur al cospetto dell’esigenza di garantire, fino al punto tollerabile, la pubblicità dei dati in possesso della pubblica amministrazione.

Si tratta di aspetti complessi e particolarmente delicati che andranno gestiti in sinergia con il Responsabile della Protezione dati (R.P.D) aziendale.

9. PIANIFICAZIONE TRIENNALE (2020-2022) TRASPARENZA

Gli adempimenti riportati si riferiscono all'anno 2020 ma, valgono per il triennio, perciò sono riproducibili per gli anni 2021, 2022 con possibilità, per ciascun anno ed in corso d'anno, di effettuare, se necessario, variazioni/integrazioni.

SCADENZE	ADEMPIMENTI	SOGETTO RESPONSABILE
31 gennaio 2020	<p>Aggiornamento del Piano triennale 2019-2021 di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Il Piano è pubblicato sul sito internet aziendale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti" - Prevenzione della corruzione e trasparenza.</p>	R.P.C.T.
31 gennaio 2020	Predisposizione della Relazione annuale 2019 del R.P.C.T. , allegata al Piano.	R.P.C.T.
Febbraio - Marzo 2020	Proposta alla Direzione Generale degli obiettivi in materia di trasparenza da inserire nella scheda obiettivi 2020	R.P.C.T.
Entro 30 aprile 2020	Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per il 2019. La scadenza è condizionata dalla disponibilità della griglia A.N.A.C. che, con delibera n. 1208 del 22.11.2017, ha precisato che intende richiedere le attestazioni all'O.I.V. entro il 30 aprile di ogni anno.	O.I.V. in sinergia con R.P.C.T.
Settembre- ottobre 2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incontri con i Referenti per la prevenzione della corruzione in funzione dell'aggiornamento del Piano per l'anno 2021 anche tenuto conto della sezione Trasparenza. ▪ Ascolto stakeholder, interni ed esterni, per suggerimenti/proposte per l'aggiornamento del Piano. 	R.P.C.T. Referenti Stakeholder
Nel corso dell'anno 2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incontri con i Dirigenti responsabili della pubblicazione dei dati/informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" laddove sia utile effettuare approfondimenti. ▪ Verifiche obblighi di pubblicazione (controllo a campione), <u>audit</u>, e segnalazioni ai Responsabili di eventuali criticità da rimuovere. 	R.P.C.T.

10. DATI ULTERIORI

L'art. 7-bis del D.Lvo n. 33/2013, come integrato dal D.Lvo n.97/2016, ha previsto, al comma 3, che le pubbliche amministrazioni possano disporre la pubblicazione, nel proprio sito istituzionale, di dati, informazioni, e documenti che non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del D.Lvo n. 33 e s.m.i. o sulla base di specifica previsione di legge o regolamento, nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 5-bis (in tema di esclusioni e limiti all'accesso civico), procedendo alla indicazione, in forma anonima, dei dati personali eventualmente presenti.

Nell'ambito delle delibere C.I.V.I.T. n. 2/2012 e n. 50/2013 si rileva che l'accezione di trasparenza quale "accessibilità totale" implica che le amministrazioni si impegnino, nell'esercizio della propria discrezionalità ed in relazione all'attività istituzionale espletata, a pubblicare sui propri siti "dati ulteriori" oltre a quelli espressamente richiesti da specifiche norme di legge.

L'A.N.A.C., con deliberazione n. 1310/2016, ha evidenziato che i dati ulteriori sono pubblicati nella sotto sezione di I° livello "Altri contenuti", sotto-sezione di 2° livello "Dati ulteriori" laddove non sia possibile ricondurre tali dati ad alcuna delle sotto-sezioni in cui si articola la sezione "Amministrazione Trasparente".

Allegati al Piano.