



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO-SANITARIA N.14

Sede Centrale: 30019 Chioggia - Strada Madonna Marina 500 - C.F. e P.I. 02798310278 –
www.asl14chioggia.veneto.it - asl14@pecveneto.it

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
2015-2017

(ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190)

Le modifiche del documento e quindi gli interventi di aggiornamento strutturale e sostanziale saranno indicate nell'apposita pagina web riservata nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito www.asl14chioggia.veneto.it

SOMMARIO

1. Premessa	3
2. Normativa di riferimento (in ordine cronologico)	4
3. Oggetto e finalità	5
4. Soggetti preposti alla lotta alla corruzione a livello nazionale.....	6
5. Soggetti aziendali coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione	7
6. Raccordo tra Responsabile della prevenzione della corruzione ed altri organi e figure	10
7. Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione.....	11
8. Formazione, controllo e prevenzione del rischio.....	14
8.a) Formazione idonea a prevenire il rischio di corruzione	14
8.b) Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	16
8.c) Trasparenza e pubblicazione degli atti.....	16
8.d) Controllo e prevenzione del rischio	17
8.e) Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni	18
8.f) Rotazione degli incarichi	18
9. Segnalazioni e controlli disciplinari e ispettivi.....	19
10. Conflitto di interessi	19
11. Rispetto delle procedure	19
12. Tutela del dipendente che segnala illeciti	20
13. Obblighi informativi	20
14. Obblighi di trasparenza.....	20
15. Relazione dell'attività svolta	21
16. Comunicazione	21
17. Cronoprogramma	21
18. Disposizioni finali.....	21

1. Premessa

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* focalizza l'attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione, con l'intenzione di disciplinare in modo organico un piano di azione, coordinato su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La corruzione, e più in generale il malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (ad esempio nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Ne consegue quindi l'indispensabilità di attivare forme efficaci per la prevenzione ed il contrasto alla corruzione, prevedendo che tutte le Amministrazioni pubbliche definiscano e trasmettano al Dipartimento della funzione pubblica un proprio piano di prevenzione della corruzione, che dia una valutazione del livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, indicando gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio e predisponendo procedure volte a formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il presente Piano di prevenzione della corruzione dell'Azienda ULSS 14 Chioggia (di seguito: ULSS), tiene conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, in particolare della legge 190/2012, della circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001, approvato dal Consiglio dei Ministri n. 72 del

08.03.2013, delle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica, delle indicazioni fornite dalla CIVIT reperibili on line.

Il 13 marzo 2013, il Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ha emanato le Linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione. Quest'ultimo documento è stato, poi, emanato con deliberazione numero 72/2013 in data 11 settembre 2013 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione). Esso prevede sia le linee-guida per la redazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione da parte delle amministrazioni, sia la definizione del contenuto minimo di tali Piani.

Il presente documento, redatto ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 8, della legge 190/2012 rappresenta, dunque, il Piano della prevenzione della corruzione, al cui interno sono descritte le linee-guida che l'Azienda ULSS ha individuato per la prevenzione del rischio di corruzione, nonché i criteri sul coinvolgimento e la formazione del personale in materia di cultura della legalità.

In considerazione della particolare complessità dell'ULSS, in termini di attività svolte e soggetti coinvolti, con conseguenti ricadute sui rapporti e sulle relazioni intercorrenti, il presente Piano di prevenzione della corruzione, in fase di prima applicazione, prende in considerazione tutti gli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione, dalle attività amministrative a quelle sanitarie.

2. Normativa di riferimento (in ordine cronologico)

© Codice Penale (articoli dal 318 al 322)

© Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*

© Legge 3 agosto 2009, n. 116, *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. SS/A, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale"*

© Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *"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 28 giugno 2012, n. 110, *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999"*

© Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, *"Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)"*, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135

© Decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, *"Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese"*. (articolo 34-b/s. "Autorità nazionale anticorruzione")

© Legge 6 novembre 2012, n. 190, *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*

© Legge 17 dicembre 2012, n. 221, *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese"*

© Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 gennaio 2013, contenente le linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190

© Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica

© Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione

© Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*

© Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*

© Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*

© Intesa n. 74/CU in data 24 luglio 2013 sancita dalla Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*

© Deliberazione numero 71/2013 in data 1 agosto 2013 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione), recante *"Attestazioni OIV sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l'anno 2013 e attività di vigilanza e controllo della Commissione"*

© Deliberazione numero 72/2013 in data 11 settembre 2013 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione), recante *"Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione"*

3. Oggetto e finalità

Ai sensi della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella

pubblica amministrazione" l'ULSS ogni anno adotta/aggiorna un Piano Triennale di prevenzione della corruzione, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il concetto di "corruzione" preso in considerazione dal presente documento va inteso in senso lato, ossia (v. circolare DFP n. 1/2013) come *"comprensivo di tutte le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si possa riscontrare l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, configurando situazioni rilevanti più ampie della fattispecie penalistica di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., che arrivano ad includere tutti i delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice penale e i malfunzionamenti dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite."*

Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente Piano, che per la sua stessa natura si presenta non come un'attività compiuta con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.C.M. 16 gennaio 2013 *"via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione"*. Il

presente Piano rappresenta pertanto il primo atto di un processo caratterizzato da sviluppo continuo e progressiva correzione ed implementazione, condotte con le cadenze temporali di cui al successivo paragrafo 12, attraverso un'analisi in stretta collaborazione con i Responsabili delle UU.OO. e tramite periodici monitoraggi da parte dei soggetti aziendali coinvolti nel processo.

Lo scopo del Piano è individuare, tra le attività di competenza dell'ULSS, quelle più esposte al rischio di corruzione, e prevedere meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione.

Destinatario del presente Piano è tutto il personale dell'Azienda.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'ULSS, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, fatta salva ogni eventuale rilevanza delle condotte ai fini penali e civili.

4. Soggetti preposti alla lotta alla corruzione a livello nazionale

Sulla base della legge 6 novembre 2012, n. 190, le strategie di prevenzione e contrasto derivano dall'azione sinergica di tre soggetti a livello nazionale:

© il Comitato Interministeriale, con il compito di fornire indirizzi attraverso l'elaborazione di linee-guida

per la designazione del Piano Nazionale Anticorruzione;

© il Dipartimento della Funzione Pubblica, come soggetto promotore e coordinatore delle attività di attuazione;

© la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza.

5. Soggetti aziendali coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione

I soggetti coinvolti nel processo di prevenzione alla corruzione e all'illegalità in ambito aziendale, chiamati a partecipare attivamente all'elaborazione del piano di prevenzione ed all'attuazione e controllo di efficacia delle misure con esso adottate, sono:

- il Direttore Generale

- il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione

- i Responsabili delle UU.OO.

Il **Direttore Generale** individua il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione, aggiorna su proposta di quest'ultimo il piano triennale entro il 31 gennaio di ogni anno, garantisce al Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Il Direttore Generale dell'ULSS ha nominato, con delibera n. 446 del 23.07.2013, il dott. Boscolo Bomba Mauro quale Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione, ai sensi della Legge 190/2012, richiamata la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25.01.2013.

Il **Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione** ai sensi della Legge 190/2012, ha i seguenti compiti e responsabilità:

© definire il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e di sottoporlo all'approvazione del Direttore Generale dell'Azienda ai sensi dell'articolo 1, commi 5, 9 e 10, della legge 190/2012;

© notificare a tutti i Direttori di Dipartimento o Distretto, e i Dirigenti delle Unità Operative Complesse e

delle Unità Operative Semplici aziendali una copia del Piano, per la successiva diffusione al personale;

© vigilare sull'attuazione, osservanza e funzionamento del Piano, ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge 190/2012, in particolare:

- verificando l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché proponendo modifiche dello stesso, ove vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
- verificando, d'intesa con il Dirigente competente, l'eventuale rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (*cf*r articolo 1, comma 10, lettera *b*), della legge 190/2012);
- definendo procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori

particolarmente esposti alla corruzione (*cf*r articolo 1, comma 8, della legge 190/2012);

- individuando, d'intesa con la struttura aziendale responsabile della formazione e dell'aggiornamento, il personale da inserire nei programmi di formazione di cui all'articolo 1, comma 10, lettera *e*), della legge 190/2012;
- predisporre (e pubblicare nel sito web Aziendale) una relazione recante i risultati dell'attività svolta entro il 15 dicembre di ogni anno, da trasmettere al Direttore Generale dell'ULSS;

© esercitare compiti di vigilanza e cura affinché siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Per l'adempimento dei compiti previsti dalla Legge 190/2012 sopra elencati, il Responsabile può in ogni momento:

- verificare e chiedere spiegazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono costituire anche solo potenzialmente ipotesi di corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascuna UU.OO. dell'ULSS al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi. Le ispezioni e verifiche avverranno con le modalità indicate al successivo paragrafo 8.d.

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, il Responsabile della prevenzione della corruzione riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità penale, deve presentare tempestiva denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (articolo 331, Codice di Procedura Penale), dandone informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione

I Responsabili dei centri di attività e di risorsa aziendali, nominati dal Direttore Generale, vengono individuati quali referenti aziendali del Responsabile ai fini e per la definizione delle misure di prevenzione e

contrasto alla corruzione; ai medesimi compete, per struttura e le aree di attività di competenza, in concorso con il responsabile aziendale:

- diffondere una cultura di prevenzione della corruzione attraverso l'assunzione di comportamenti etici, equi e trasparenti, favorendo l'informazione dei propri collaboratori sulle procedure e sui regolamenti aziendali, con particolare riguardo al personale di nuova assegnazione;
- individuare i processi di lavoro e il personale maggiormente a rischio nell'ambito della propria struttura;
- definire meccanismi operativi finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- implementare sistemi di controllo e di monitoraggio che consentano di rilevare tempestivamente comportamenti inadeguati dei propri collaboratori;
- partecipare all'elaborazione del Piano triennale fornendo attiva collaborazione al Responsabile aziendale nella valutazione del grado di rischio presente, nell'individuazione ed eventuale correzione, integrazione, modifica degli interventi organizzativi e delle procedure volte a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, nonché nella predisposizione di idonei strumenti di monitoraggio;
- fissare i termini di conclusione dei processi e/o procedimenti di competenza, laddove non già previsti da norme o regolamenti o altra disciplina, e monitorare il loro effettivo rispetto con cadenza periodica, con l'obbligo di segnalare al Responsabile aziendale eventuali scostamenti o anomalie riscontrate;
- monitorare i rapporti instaurati tra ULSS e soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi, economici e non, di qualunque genere, secondo regolamenti e procedure interne che verranno adottate e, se già presenti, aggiornate alla luce della normativa anticorruzione;
- garantire la massima trasparenza a tutte le iniziative aziendali volte a prevenire, impedire e contrastare il verificarsi di fenomeni di corruzione e ad assicurare l'osservanza della legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità, diffondendone la conoscenza fra il personale della propria struttura;
- individuare il personale da inserire in percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, comunicandoli al Responsabile aziendale, e pianificare modalità di condivisione delle conoscenze e competenze acquisite;
- verificare, d'intesa con il Responsabile aziendale, l'effettiva rotazione degli incarichi nelle aree di attività nel cui ambito è più elevato rischio di corruzione;

I Responsabili, per quanto di competenza, provvedono inoltre:

- all'attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui al comma 51 della Legge 190/2012, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;
- all'adozione di misure a garanzia del rispetto del Codice di comportamento di dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute

nel Piano;

- all'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, di cui al D.Lgs di data 08.04.2013 n. 39 (emanato a norma dell'art. 1 commi 49 e 50 della Legge 190/2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001);
- all'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, ex art. 53 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal comma 42 della Legge 190/2012;
- all'adozione delle misure in materia di trasparenza previste dal D. lgs. 33/2013 e dalle altre disposizioni vigenti, così come esplicitato nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità aziendale.

Si richiama, in proposito, il contenuto delle modifiche apportate dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, nonché dal decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 (convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135) all'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla disciplina delle funzioni dei Dirigenti di livello dirigenziale generale:

- -bis. *[i Dirigenti] 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 cui sono preposti.*
- -ter. *[i Dirigenti] forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.*
- -quater. *[i Dirigenti] provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.*

La responsabilità è di tipo dirigenziale, secondo le norme vigenti.

6. Raccordo tra Responsabile della prevenzione della corruzione ed altri organi e figure

Lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al Responsabile della prevenzione della corruzione richiede che l'organizzazione aziendale sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e *output* finale; e che le strutture organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti all'input ricevuto.

Tutte le articolazioni dell'organizzazione aziendale svolgono un ruolo fondamentale nel prevenire fenomeni corruttivi e di malfunzionamento dei servizi, talché anche singole figure professionali che svolgono ruoli intermedi e di coordinamento debbono farsi carico del miglioramento della qualità dei servizi e del benessere organizzativo che da tali iniziative viene prodotto.

Gli obiettivi annuali di *performance* posti ai Dirigenti devono prevedere l'utilizzo degli strumenti dell'integrità e della trasparenza quali strategie di crescita e di sviluppo per delineare nuovi obiettivi organizzativi e individuali.

In materia di lotta alla corruzione, l'Azienda ULSS annette particolare rilevanza alle disposizioni di cui alla deliberazione della Giunta Regionale del Veneto numero 995 in data 5 giugno 2012, avente ad oggetto "*Sviluppo della funzione di internai auditing finalizzata alla creazione ed alla gestione di un Sistema di Controllo Interno nelle Aziende del SSR. DGR 2369 del 29/12/2011*", ed alle connesse iniziative di formazione denominate "Progetto di formazione per lo sviluppo del Sistema di Controllo Interno nelle Aziende del S.S.R. del Veneto", organizzate dalla Regione del Veneto. In adeguamento a tali disposizioni, l'Azienda ha già dato avvio alle misure promosse dalla Regione nelle varie aree amministrative oggetto di *auditing* interno.

il Responsabile della prevenzione della corruzione identifica modalità di raccordo con le attività dell'Organismo Indipendente per la Valutazione dell'Azienda (in particolare per ciò che concerne il monitoraggio sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni).

7. Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione

La principale esigenza cui il presente Piano deve rispondere è l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione. L'art. 1 comma 9 lett. a) della Legge 190/2012 procede già ad una prima diretta individuazione, relativamente ai seguenti procedimenti:

- a)** autorizzazione o concessione;
- b)** scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i.;
- e)** concessione, erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- d)** concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Oltre a queste, l'ULSS dovrà individuare ulteriori aree di attività in ambito sanitario ospedaliero, legate alla specifica offerta sanitaria svolta; saranno oggetto di un'approfondita analisi nel corso dell'anno 2014, legata ai procedimenti connessi a tali aree, anche in collaborazione con le strutture organizzative coinvolte. Le attività dell'ULSS che si elencano di seguito sono in parte una specificazione di quanto già

individuato legislativamente, e sono da leggersi con la fondamentale avvertenza che sono le attività a presentare un intrinseco rischio di annidamento di fenomeni corruttivi nella ampia accezione descritta al paragrafo 3, senza alcun riferimento alle singole persone preposte alle suddette mansioni nelle unità organizzative deputate allo svolgimento quotidiano delle attività;

Al fine di definire le priorità e le modalità di intervento relative alle attività con rischio di corruzione si definiscono i seguenti gradi di rischio delle attività:

Compresenza di alcuni dei seguenti criteri
Attività a bassa discrezionalità per presenza di: specifica normativa (statale, regionale, regolamentare) . elevato grado di pubblicità degli atti procedurali . potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a più persone . sussistenza di specifici meccanismi di verifica e/o controllo . basso valore economico del beneficio complessivo connesso all'attività (inferiore ad € 1.000)
Attività a media discrezionalità per presenza di: specifica normativa (statale, regionale, regolamentare) di principio . ridotta pubblicità degli atti . potere decisionale in capo ad un unico soggetto . meccanismi di controllo successivi interni ed esterni eventuali . medio valore economico del beneficio complessivo connesso all'attività (tra € 1.000 e € 10.000)
Attività ad alta discrezionalità per: normativa assente o lacunosa (statale, regionale, regolamentare) . potere decisionale concentrato in capo a singole persone . assenza o limitati meccanismi di verifica e/o controllo . notevole casistica di precedenti storici di fatti corruttivi . elevato valore economico del beneficio complessivo connesso all'attività (superiore ad € 10.000)

Attività a rischio	Attori coinvolti	Grado di rischio
Concorsi e prove selettive per il personale di ogni ruolo, a tempo determinato e indeterminato	1) Struttura Complessa Gestione Risorse Umane, nelle sue ulteriori articolazioni organizzative 2) Commissioni Giudicatrici e personale di supporto (vigilanza, trasporto e custodia prove d'esame) 3) Tutte le Strutture Sanitarie e amministrative eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo 4) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	ALTO

Procedure selettive per collaboratori esterni e consulenti	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le Strutture Complesse competenti per materia 2) Tutte le Strutture Sanitarie e amministrative eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo 3) Commissioni Giudicatrici e personale di supporto 4) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 	ALTO
Gestione del rapporto di lavoro del personale (nulla osta attestazione presenze, compensi accessori, valutazione)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Struttura Complessa Gestione Risorse Umane, nelle sue ulteriori articolazioni organizzative 2) Tutte le Strutture Sanitarie e amministrative eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo 3) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 	MEDIO
Scelta del contraente nell'affidamento di lavori, servizi e forniture	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le Strutture competenti per materia 2) Tutte le Strutture Sanitarie eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo 3) Eventuali Commissioni Aggiudicatrici 4) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 	ALTO
Progettazione, direzione e collaudo lavori o attestazione di conformità per servizi o forniture	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le Strutture competenti per materia 2) Tutte le Strutture Sanitarie eventualmente coinvolte nel processo 3) Eventuali Commissioni Aggiudicatrici 4) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 	ALTO
Liquidazione e pagamento di lavori, servizi e forniture (anche tramite eventuale carta di	<ol style="list-style-type: none"> 1) Struttura Complessa Contabilità Economico Patrimoniale 2) Tutte le Strutture Sanitarie eventualmente coinvolte nel processo 	BASSO MEDIO
Gestione rifiuti	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le Strutture competenti per materia 2) Tutte le Strutture Sanitarie eventualmente coinvolte nel processo 3) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 	BASSO
Gestione patrimonio aziendale ed inventario beni mobili	<ol style="list-style-type: none"> 1) Strutture Complesse: Gestione Stabilimenti e Logistica e Servizi Economici 2) Tutte le Strutture Sanitarie eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo 3) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 	MEDIO
Donazioni e comodati di beni mobili	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le Strutture competenti per materia 2) Tutte le Strutture Sanitarie eventualmente coinvolte nel processo 3) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 	MEDIO
Sperimentazione farmaci	Tutte le Strutture Sanitarie coinvolte nel processo	BASSO

Libera professione	Tutte le Strutture Sanitarie coinvolte nel processo	MEDIO
Prenotazioni, pagamenti, incassi	Le Strutture competenti per materia e/o coinvolte nel processo	MEDIO

L'attuazione graduale delle disposizioni del presente Piano ha anche l'obiettivo di abbassare il grado di rischio rispetto a quanto riportato.

Va rilevato che, con particolare riferimento ai settori relativi all'affidamento lavori, servizi e forniture (inclusi gli affidamenti in economia) nonché nel settore delle procedure concorsuali, l'ULSS opera nell'ambito di una normativa specifica che prevede a monte una serie di adempimenti in capo all'amministrazione per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure.

Nel primo anno di vigenza del presente Piano il Responsabile procederà, tramite il coinvolgimento dei Dirigenti, a verificare ed eventualmente implementare la mappatura delle aree di attività a rischio di corruzione.

Per quanto riguarda i comportamenti a rischio, l'ULSS adotterà, come previsto dall'art. 1 comma 44 della Legge 190/2012, un proprio codice di comportamento, che integri e specifichi il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 16 aprile 2013, n. 62), emanato in attuazione della legge

anti-corruzione (Legge n. 190/2012), in linea con le raccomandazioni OCSE in materia di integrità ed etica pubblica, indicante i doveri di comportamento dei dipendenti delle PA e con l'indicazione che la loro violazione è fonte di responsabilità disciplinare.

8. Formazione, controllo e prevenzione del rischio

8.a) Formazione idonea a prevenire il rischio di corruzione

La Legge 190/2012 prevede una serie di misure di formazione del personale, in particolare:

- definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, eventualmente verificando l'esistenza di percorsi di formazione *ad hoc* presso la "Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione ed individuando il personale da inserire in tali programmi (art. 1 comma 8 e 11);
- previsione, per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione (art. 1 comma 9);

- organizzazione di attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche amministrazioni (art. 1 comma 44).

Il Piano Annuale di Formazione deve pertanto prevedere percorsi formativi a ciò finalizzati. Tali percorsi formativi, definiti d'intesa con la struttura aziendale responsabile della formazione e dell'aggiornamento, devono essere indirizzati secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, riguardano tanto le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione (norme in materia di trasparenza e integrità, anticorruzione, codici disciplinare e di comportamento dei pubblici dipendenti, normativa e regolamento per la disciplina dell'attività in libera professione intramuraria), quanto gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa, oltre ad ogni altra tematica che si ritenga utile e opportuna per prevenire e contrastare la corruzione in Azienda, con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio, ed articolati su più livelli:

1. Un intervento di tipo "informativo" che abbia come caratteristica principale la diffusione dei principi normativi e la contestualizzazione dei profili di rischio legati alle attività svolte in Azienda. Tale intervento dovrà necessariamente essere diretto alla generalità del personale ed avere un forte impatto comunicativo diretto a stimolare la condivisione di principi etici e il rifiuto dell'illegalità. Per questi motivi le modalità di erogazione non potranno limitarsi al "semplice" incontro d'aula e saranno articolate in modo da rendere il percorso formativo fruibile anche in momenti successivi (con modalità "formazione a distanza" e possibilità di aggiornamento nel tempo).
2. Una formazione diretta ai Dirigenti e Responsabili di Struttura con l'obiettivo di definire le responsabilità e le procedure da attivare per evitare e segnalare il verificarsi di episodi di corruzione tra il personale.
3. Una formazione "mirata" diretta in modo specifico al personale operante nelle aree di rischio individuate ai sensi del presente piano, che tenga conto di eventuali rischi insiti nelle modalità di lavoro; questi interventi indirizzati dovranno prevedere anche sessioni di follow up per costituire nelle strutture interessate un presidio con una competenza specifica in materia, quale supporto normativo-procedimentale ed in funzione di realizzare un eventuale "catalogo dei rischi".
4. Una formazione "periodica" (attivabile anche in modalità più 'flessibili', come il *tutoring* o il *mentoring*, ecc.) attivabile in particolare in caso di nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alle strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione.

Caratteristica dei percorsi formativi proposti sarà la modularità, il cui obiettivo principale è di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di rischio presenti nelle strutture dell'ULSS.

L'efficacia di ogni intervento in argomento, in particolare se mirato, è direttamente connessa alla possibilità di un simmetrico intervento organizzativo rispetto a processi e procedimenti e al suo concreto tradursi in fattispecie regolamentare a livello di Azienda.

8.b) Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

(cfr art. 1, e. 9, d), legge 1990/2012)

I Responsabili delle strutture aziendali provvedono al monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti di competenza (anche ove si tratti solo di fasi endoprocedimentali nell'ambito di procedimenti più ampi).

Degli eventuali risultati negativi di tale monitoraggio viene informato il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione.

La Legge 190/2012 ha introdotto una serie di modifiche alla Legge n. 241/1990, in particolare prevedendo che il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale debbano astenersi in caso di conflitto di interesse e segnalare ogni situazione, anche potenziale, di conflitto.

La stessa Legge ha inoltre previsto che il Governo adotti un decreto legislativo per la disciplina organica degli illeciti, e relative sanzioni disciplinari, correlati al superamento dei termini di definizione dei procedimenti amministrativi, indicandone principi e criteri direttivi.

8.c) Trasparenza e pubblicazione degli atti *(cfr art. 1, e. 9, f), legge 1990/2012)*

La trasparenza si configura come una posizione giuridica di obbligo per la pubblica amministrazione e di diritto per i cittadini; tale diritto verte non solo nel poter apprendere dati e informazioni, ma anche di estrarli, estrapolarli e rielaborarli per farne diverso e ulteriore utilizzo *{cfr decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"}*.

In materia di trasparenza l'Azienda ULSS si è dotata di un Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, redatto dal Responsabile aziendale della trasparenza (nominato con la deliberazione del Commissario numero 446 del 23.07.2013), ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Il sistema fondamentale per il controllo a carattere sociale delle decisioni nelle materie sensibili alla corruzione e disciplinate dal presente Piano si realizza mediante la pubblicazione delle informazioni nel sito Web dell'Azienda.

Le informazioni pubblicate devono essere rese in formato aperto e liberamente consultabile, e redatte

secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità linguistica e di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

L'Organismo Indipendente per la Valutazione dell'Azienda ha già regolarmente effettuato, nei termini di legge, la propria verifica sulla pubblicazione, l'aggiornamento, la completezza e l'apertura del formato di ciascun dato ed informazione, attestando la veridicità e attendibilità riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito Web aziendale dei dati previsti dalle vigenti leggi; tanto ai sensi e per gli effetti dell'articolo 14, comma 4, lettera g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

8.d) Controllo e prevenzione del rischio

Il Responsabile procederà alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti quattro azioni complementari:

- 1) raccolta di informazioni
- 2) verifiche e controlli presso le Strutture
- 3) funzione di audit
- 4) trasparenza

1) Il Responsabile raccoglierà informazioni da parte dei Dirigenti presso le Strutture organizzative secondo modalità:

"sincrona": con cadenza periodica sarà chiesto al Dirigente un report sul rispetto dei tempi e della correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza;

"asincrona": al verificarsi di ogni fenomeno di cui il Dirigente ritenga opportuno informare il Responsabile.

Il Responsabile deve tenere conto di segnalazioni non anonime provenienti da eventuali portatori di interesse, sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

2) Il Responsabile procederà, con l'ausilio dei competenti Responsabili di U.O., a verifiche presso le Strutture dell'Azienda in cui sia presente almeno un ambito di attività tra quelle considerate a rischio di corruzione.

I controlli saranno concentrati sui quattro procedimenti indicati dall'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012; al completamento della mappatura delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, a seguito delle indicazioni che emergeranno dalle indicazioni pervenute dai Dirigenti come previsto al paragrafo 7, dal 2015 il monitoraggio potrà essere esteso anche agli ulteriori procedimenti

ricompresi negli ulteriori ambiti così individuati.

3) L'ULSS valuterà l'opportunità di programmare un piano di *internai audit*, che nell'ambito delle attività previste per tale funzione (tra cui la definizione delle linee di indirizzo del sistema di Controllo Interno all'Azienda), possa integrare delle azioni sinergiche anche nell'ambito del monitoraggio e controllo mirate alla prevenzione della corruzione.

4) La trasparenza gioca un ruolo essenziale e strategico in funzione della prevenzione della corruzione, consentendo la tracciabilità dei procedimenti amministrativi ed una forma di rendicontazione dell'azione pubblica nei confronti degli *stakeholder*.

La Legge 190/2012 prevede espressamente l'obbligatorietà della pubblicazione di talune informazioni; in aggiunta a queste, l'ULSS potrà prevedere, nell'ambito del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, adottato con delibera n. 596 del 12.11.2013 - e dei successivi Aggiornamenti annuali - la pubblicazione di eventuali ulteriori dati, non espressamente previsti, ma utili nell'ottica di una sempre maggiore accessibilità alle informazioni da parte degli *stakeholders*.

8.e) Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni

Il presente Piano intende disciplinare un'azione di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

L'ULSS nomina i componenti delle Commissioni giudicatrici delle procedure di gara da aggiudicare secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, nel rispetto del principio della rotazione dei soggetti esperti nello specifico settore cui si riferisce l'oggetto del contratto, e previa dichiarazione: 1) di non aver svolto né svolgere funzioni o incarichi tecnici o amministrativi relativamente alla procedura oggetto di gara; 2) di non aver rivestito cariche di pubblico amministratore presso l'ULSS, nel biennio precedente alla procedura oggetto di gara; 3) di non aver concorso con dolo o colpa grave, accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi; 4) che nei propri confronti non sussistono le cause di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

A completare il presidio del sistema, verrà valutata l'opportunità di istituire un Gruppo di Lavoro con funzioni di raccordo tra le Strutture interessate e il Responsabile della prevenzione della corruzione, per un'azione di monitoraggio continuo.

8.f) Rotazione degli incarichi

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume particolare rilievo

l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La *ratio* delle previsioni normative è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

Il principio di rotazione si applica - compatibilmente con la dotazione organica e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture aziendali - prevedendo che nei settori più esposti a rischio di corruzione siano alternate le figure dei responsabili di procedimento, nonché dei componenti delle commissioni di gara e di concorso.

9. Segnalazioni e controlli disciplinari e ispettivi

Il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione è tempestivamente informato degli eventuali comportamenti e delle condotte illecite (o comunque in violazione del codice di comportamento e disciplinare) che le competenti strutture aziendali dovessero rilevare.

Parimenti, egli è informato degli eventuali profili di irregolarità evidenziati dalle verifiche sulle autorizzazioni delle attività extra-istituzionali, sulla vigilanza sulla inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi, nonché sul monitoraggio delle relazioni esistenti tra dipendenti aziendali e soggetti terzi che hanno vantaggi economici da rapporti con l'Azienda.

Quanto sopra anche allo scopo di verificare settori e funzioni aziendali con maggiore esposizione al rischio di corruzione.

10. Conflitto di interessi (cfr art. 6-bis, legge 241/1990)

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti a qualsiasi titolo dell'Azienda, nei loro rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti, devono curare gli interessi dell'Azienda stessa rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.

I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti al rischio di corruzione devono astenersi da quella specifica attività in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente al proprio Dirigente, con atto scritto, ogni situazione di conflitto anche potenziale.

11. Rispetto delle procedure

Nella pubblica amministrazione la modalità ordinaria attraverso la quale vengono esercitate le pubbliche funzioni è la modalità "procedimentale", ovvero una combinazione successiva di atti con valore giuridico, posti in essere da uno o più soggetti, necessari per la validità e l'efficacia del procedimento nel

suo insieme. Le norme, le prescrizioni e i vincoli che disciplinano le sequenze del procedimento sono definiti "procedure".

La necessità di seguire delle procedure nell'esercizio dei poteri pubblici è una delle modalità con cui l'ordinamento vincola se stesso, per garantire che siano effettivamente perseguite quelle finalità in vista delle quali i poteri pubblici sono stati attribuiti. Anche se solo l'atto conclusivo del procedimento produce gli effetti propri dell'esercizio del potere pubblico, gli atti endoprocedimentali sono necessari per la sua validità o efficacia, nel senso che la mancanza o l'invalidità di tali atti si riverbera sull'atto conclusivo, rendendolo invalido o impedendogli di produrre i suoi effetti.

Nell'ottica della lotta alla corruzione, pertanto, è necessario che vengano puntualmente rispettate tutte le disposizioni, le linee di condotta, le sequenze di comportamenti che la legge, i regolamenti o le disposizioni interne dell'Azienda abbiano sancito allo scopo di standardizzare e orientare i procedimenti.

I dipendenti dell'Azienda informano tempestivamente il proprio superiore gerarchico di eventuale richiesta, da chiunque provenga, volta a sollecitare l'omissione, il differimento e la sospensione del rispetto delle norme procedurali, debitamente formalizzate ed immediatamente operative, vigenti in Azienda.

12. Tutela del dipendente che segnala illeciti (cfr art. 54-bis, d.lgs. 165/2001)

Il dipendente che riferisce al superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una qualsiasi misura discriminatoria - diretta o indiretta - avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla propria denuncia.

13. Obblighi informativi

I Responsabili delle strutture individuate nella tabella del paragrafo 7, devono periodicamente dare informazione scritta al Responsabile del mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi e delle segnalazioni di reclamo o ricorsi pervenuti, e fornirne le motivazioni.

Il Responsabile può inoltre chiedere in ogni momento, procedendo anche a ispezioni e verifiche presso le Strutture Aziendali, tramite l'ausilio di funzionari interni competenti per settore, ai suddetti Responsabili dei Settori/Servizi, informazioni circa i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di propria competenza.

14. Obblighi di trasparenza

Il "Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità" integra il Piano di prevenzione della corruzione ed è pubblicato sul sito web aziendale, nella sezione *Amministrazione trasparente/Piano della Trasparenza*.

15. Relazione dell'attività svolta

Il Responsabile entro il 15 dicembre di ogni anno sottopone alla Direzione Generale una relazione recante i risultati dell'attività svolta, da pubblicarsi nel sito internet ULSS nella sezione Amministrazione Trasparente.

16. Comunicazione

Il presente Piano di prevenzione della corruzione è destinato a tutto il personale dipendente dell'ULSS. A decorrere dalla sua approvazione, vanno previste specifiche forme di presa d'atto da parte dei dipendenti, sia al momento dell'assunzione sia, per quelli in servizio, con cadenza periodica. Il Piano di prevenzione della corruzione sarà pubblicato sul sito web dell'ULSS, nella sezione Amministrazione Trasparente.

17. Cronoprogramma

Il presente Piano costituisce, di sua natura, un documento di carattere "dinamico" ed è pertanto suscettibile di modificazioni e adeguamenti, tanto a seguito dell'entrata in vigore di nuove norme, di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda, ovvero in presenza delle contingenze previste dal documento stesso, quanto sulla base dell'esperienza nel contrasto alla corruzione che verrà maturata nel tempo.

Nel triennio di vigenza, il Piano Annuale di Formazione prevede iniziative formative sulla prevenzione e la repressione della corruzione, nonché sui temi della legalità, articolate per fasi successive e per diversi livelli di competenza.

Il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione riferirà periodicamente alla Direzione

Strategica aziendale in ordine all'attuazione, all'osservanza e al funzionamento del Piano.

18. Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto nel presente Piano trovano applicazione le norme dettate dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, e la vigente normativa statale e regionale in materia.