



PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

ANNI 2015 – 2016 - 2017

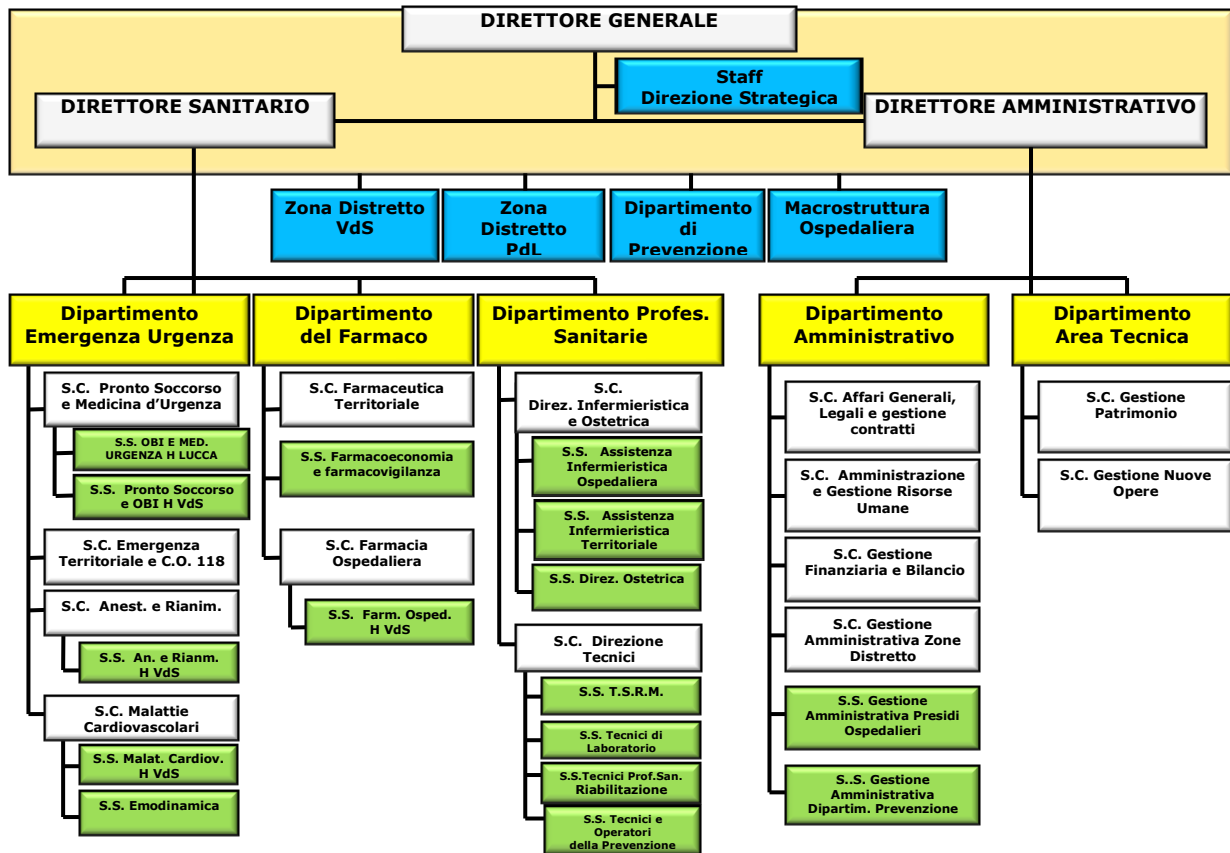
INDICE

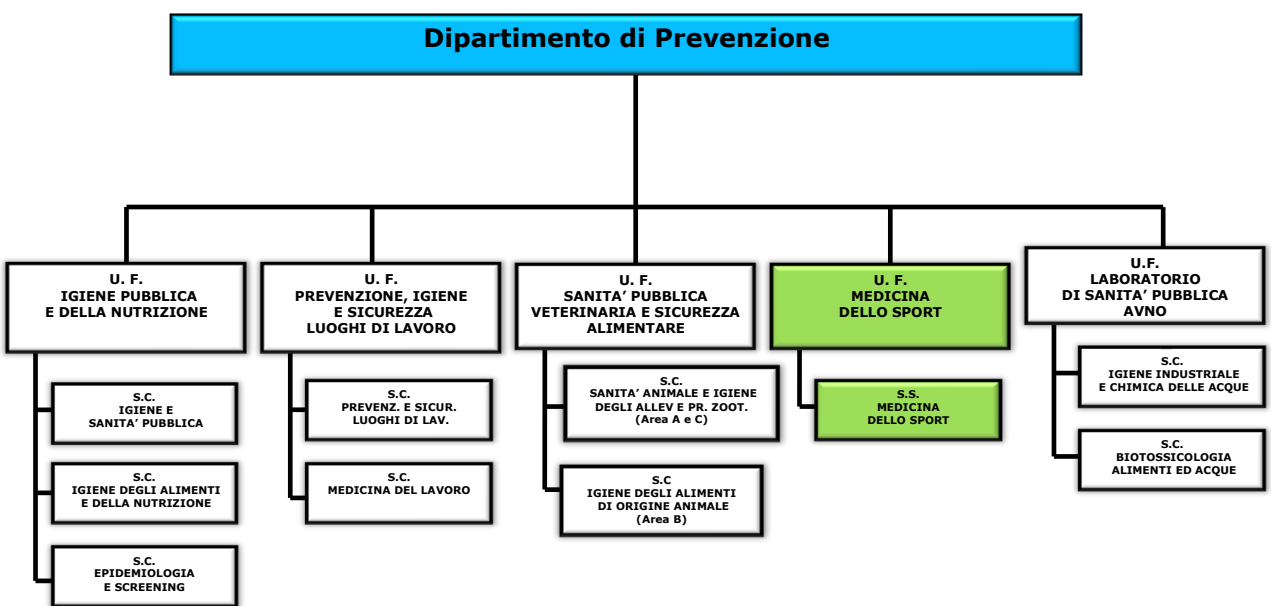
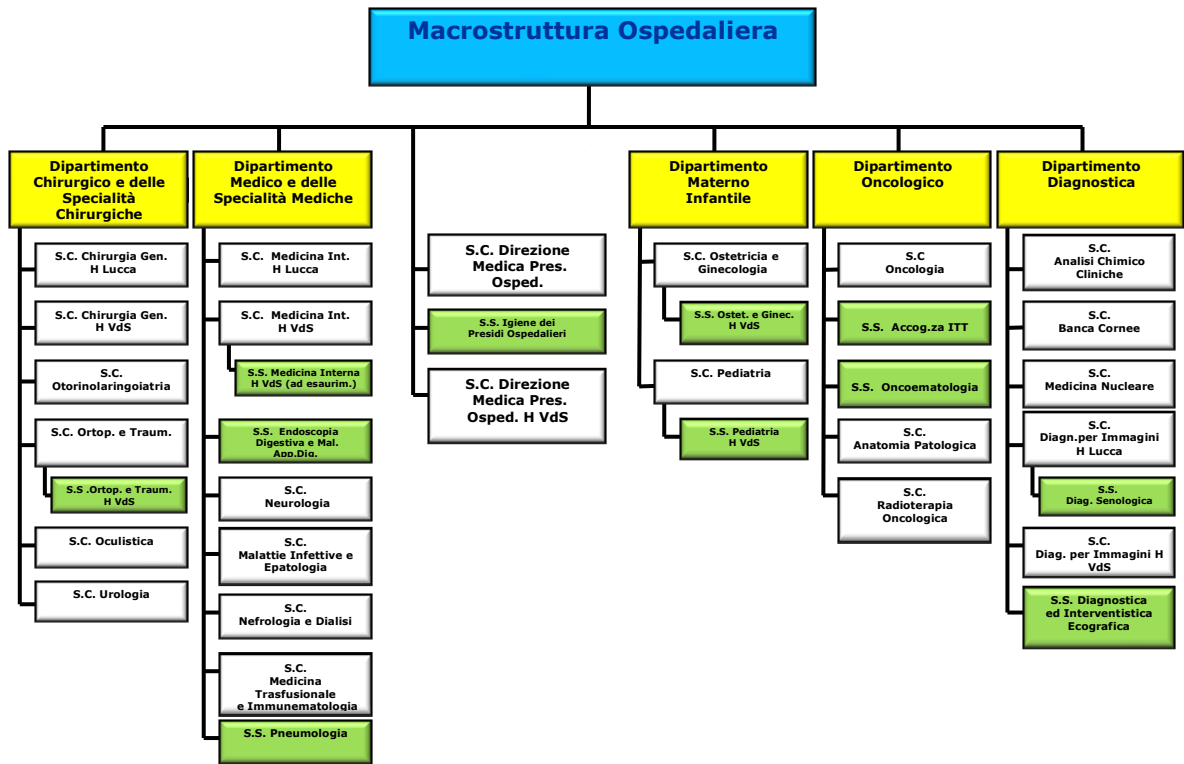
1.	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	pag. 3
2.	ORGANIGRAMMA	pag. 4
3.	ACRONIMI E DEFINIZIONI	pag. 7
4.	OGGETTO E FINALITA'	pag. 7
5.	DEFINIZIONE DI CORRUZIONE	pag. 8
6.	IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	pag. 10
7.	I REFERENTI PER LA CORRUZIONE ED IL RACCORDO CON GLI ALTRI ORGANI E FIGURE PRESENTI NELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 12
8.	FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	pag. 13
9.	CODICE ETICO	pag. 16
10.	MISURE DI CARATTERE GENERALE DI PREVENZIONE CONTRO IL RISCHIO DI CORRUZIONE	pag. 17
	10.1 ROTAZIONE DEI DIPENDENTI	pag. 17
	10.2 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI	pag. 17
	10.3 CONFLITTO DI INTERESSI	pag. 18
11.	MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI	pag. 18
12.	TRASPARENZA E PUBBLICAZIONE DEGLI ATTI	pag. 18
13.	CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' AD ALTO RISCHIO DI CORRUZIONE	pag. 19
14.	ATTIVITA' CON INDIVIDUAZIONE DEL GRADO DI RISCHIO DI CORRUZIONE	pag. 20
15.	MODALITA' E CRITERI PER LA RIDUZIONE DELLE PROBABILITA' DI RISCHIO NELLE AREE INDIVIDUATE	pag. 24
	15.1 GESTIONE DEL RISCHIO	pag. 24
	15.2 PIANO DELLA PERFORMANCE	pag. 25
	15.3 ULTERIORI INIZIATIVE	pag. 26
	15.4 CONTROLLI	pag. 26
16.	CRONOPROGRAMMA	pag. 27
17.	DISPOSIZIONI FINALI	pag. 27

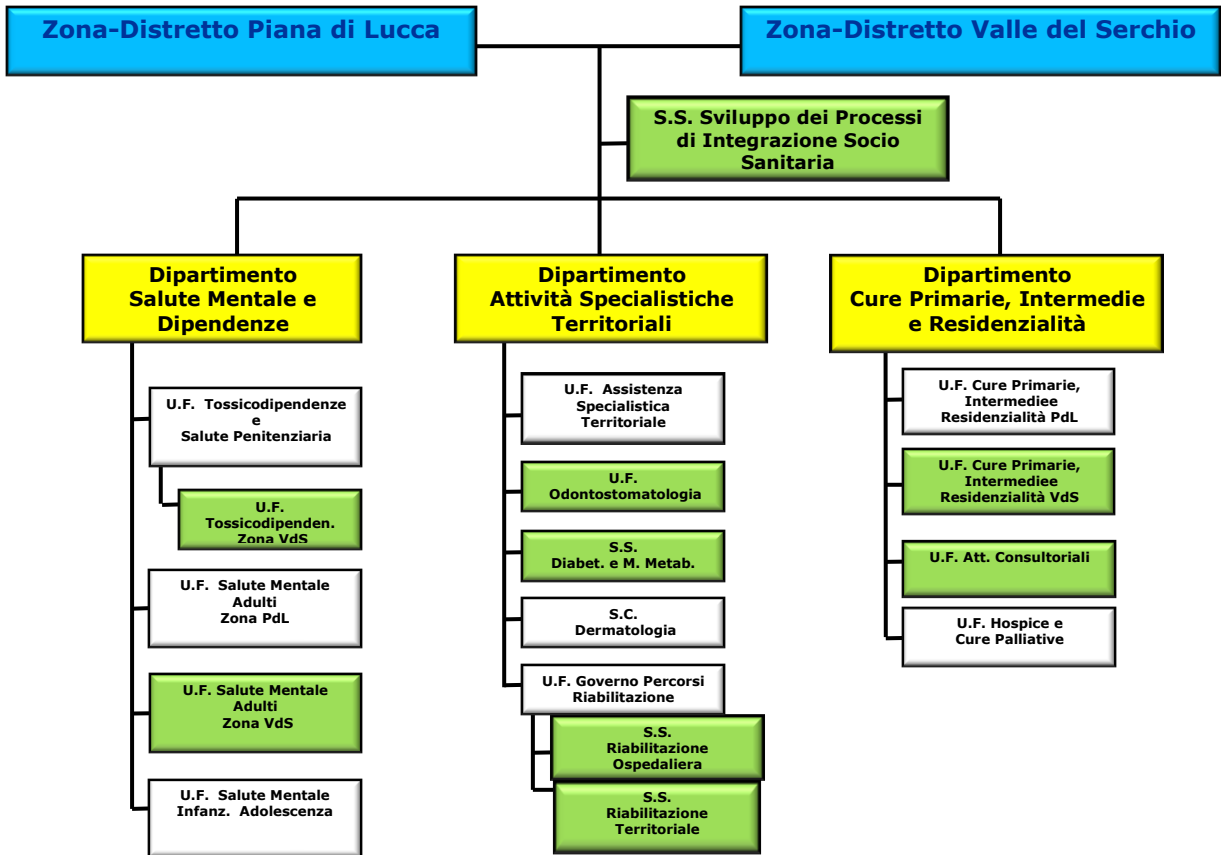
1. **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

- ✚ Legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 26 del 13/11/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione",
- ✚ 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
- ✚ Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del "Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella P.A." per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- ✚ Circolare n. 1/2013 emanata il 25/01/2013 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica
- ✚ Intesa sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013, per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della L. 190/2012;
- ✚ Legge 28 giugno 2012, n. 110, Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999;
- ✚ 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 3 agosto 2009, n. 116 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'ONU contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31/10/2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato Italiano il 9/12/2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale";
- ✚ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- ✚ Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 92 del 19 aprile 2013 - Disposizioni in materia di inconfiribilità 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
- ✚ Codice Penale Italiano artt. dal 318 al 322
- ✚ Art.19 del D.L. 24 giugno 2014 n.90 convertito in L. 11 Agosto 2014 n.114 - Soppressione dell'autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale Anticorruzione

2. ORGANIGRAMMA







3. ACRONIMI E DEFINIZIONI

DEFINIZIONI	
AUSL	Azienda USL 2 Lucca
R.A.A.	Responsabile Aziendale Anticorruzione
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione
O.I.V.	Organismo Indipendente di Valutazione della performance
D.F.P.	Dipartimento per la Funzione Pubblica
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
F.A.D.	Formazione a Distanza
P.T.P.C.	Piano Triennale Prevenzione della Corruzione
P.P.	Piano della Performance
P.F.T.	Piano Triennale di Formazione
U.P.D.	Ufficio Procedimenti Disciplinari
S.I.A.	Servizio Ispettivo Aziendale
P.A.F.	Piano Aziendale Formativo
R.T.	Responsabile per la Trasparenza
S.S.N.	Servizio Sanitario Nazionale

4. OGGETTO E FINALITA'

Il contesto nel quale le strategie e le iniziative sull'anticorruzione sono adottate è quello tracciato dalle norme nazionali ed internazionali in materia, a partire dalla Convenzione dell'ONU contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale il 31/10/2003 con risoluzione 58/4 firmata dallo Stato italiano il 9/12/2003 e ratificata il 3/8/2009 con legge in pari data, n. 116, che impegna ogni Stato ad elaborare ed applicare politiche efficaci di prevenzione e contrasto della corruzione. Il Consiglio d'Europa e l'Unione Europea riservano una rilevante attenzione alla materia, con l'adozione di successive linee guida e convenzioni.

Con la legge 190/2012 - *Disposizioni urgenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione* – lo Stato Italiano introduce numerosi strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo, individuando i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia. Le finalità della suddetta legge che dovranno essere perseguite anche attraverso il P.T.P.C. si individuano nei seguenti obiettivi:

1. riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
2. sviluppare le capacità di rendere evidenti i casi di corruzione;

3. realizzazione di un contesto organizzativo sfavorevole alla corruzione.

Il Piano si pone come finalità la prevenzione, in ambito aziendale, di quei comportamenti che intenzionalmente, abusando del potere conferito, realizzano interessi o vantaggi privati.

Soggetti preposti (a livello nazionale)

In base alla legge, le strategie di prevenzione e contrasto derivano dall'azione sinergica di due soggetti:

- il Comitato interministeriale che ha il compito di elaborare le linee guida;
- l' Autorità Nazionale Anticorruzione che esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza.

Soggetti preposti (a livello aziendale)

A livello aziendale i soggetti attori delle misure e dell'attuazione delle leggi in materia, sono i seguenti:

- Responsabile per la prevenzione della corruzione e referenti individuati con atto del Direttore Generale.
- Dirigenti strutture complesse e strutture semplici dipartimentali, dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.
- Dirigenti strutture complesse e strutture semplici dipartimentali, del ruolo sanitario.
- Dipendenti.

L'Azienda USL 2 Lucca, in attuazione della Legge, adotta con formale procedimento il Piano Triennale di prevenzione della corruzione nonché l'aggiornamento annuale dello stesso. Obiettivo principale è assumere ogni ulteriore iniziativa, in aggiunta a quelle già previste, al fine di contrastare la mancanza di fiducia da parte del cittadino nella pubblica amministrazione, dando risposte articolate e sistemiche al fenomeno corruttivo anch'esso sistemico.

5. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

"La corruzione è divenuta da fenomeno burocratico pulviscolare a fenomeno politico amministrativo sistemico"
Corte dei Conti - relazione orale Dott. Luigi Giampaolino – anno 2013

Per quanto riguarda il campo di azione della legge, la legge non contiene una definizione della "corruzione", che viene quindi data per presupposta. In questo contesto, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter., c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale⁽¹⁾, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Si dovrà pertanto, nell'azione intrapresa con presente P.T.P.C., seguire un approccio che non è quello tipico del diritto penale, funzionale a una attività repressiva dei fenomeni corruttivi, ma indirizzarsi verso la prevenzione del fenomeno e, pertanto, conoscere l'entità e le cause, valutarne gli effetti e definire in un sistema integrato le strategie e gli strumenti per limitarlo.

Nel senso suddetto si può perciò condividere la seguente definizione:

"In termini sintetici e generali la corruzione può essere intesa come l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati"⁽²⁾

⁽¹⁾ Il codice penale prevede diverse ipotesi di corruzione:

Art. 318 c.p. (Corruzione per un atto d'ufficio) Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro o altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno.

Art. 319 c.p. (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio) Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni. La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 c.p. ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene. La pena è aumentata (art. 319-bis c.p.) se il fatto di cui all'art. 319 c.p. ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.

Art. 319-ter c.p. (Corruzione in atti giudiziari) Se i fatti indicati negli artt. 318 e 319 c.p. sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

Art. 320 c.p. (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) Le disposizioni dell'art. 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'art. 318 c.p. si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.

Art. 321 c.p. (Pene per il corruttore) Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'art. 319, nell'art. 319-bis, nell'articolo 319-ter e nell'art. 320 c.p. in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319 c.p., si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità.

Art. 322 c.p. (Istigazione alla corruzione) Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318 c.p., ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio a omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'art. 319 c.p., ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 318 c.p. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 319 c.p.

Art. 322-bis c.p. (Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322 c.p., terzo e quarto comma, si applicano anche:

1. ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
2. ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
3. alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitano funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
4. ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
5. a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli articoli 321 e 322 c.p., primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

1. alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
2. a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

Diversi dalla corruzione sono i reati di:

A. concussione (art. 317 c.p.): Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.

B. abuso d'ufficio (art. 323 c.p.): Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno carattere di rilevante gravità.

C. rifiuto od omissione di atti d'ufficio (art. 328 c.p.): Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a lire due milioni. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.

(2) **Alcune definizioni di "Corruzione":** La corruzione coinvolge il comportamento da parte dei funzionari dei settori pubblico e privato, in cui hanno indebitamente e illegittimamente arricchito se stessi e/o chi è loro vicino, o indotto altri a farlo, abusando della posizione in cui sono collocati. La Banca Asiatica di Sviluppo

La corruzione coinvolge il comportamento da parte dei funzionari del settore pubblico, sia politici o funzionari pubblici, in cui hanno indebitamente e illegittimamente arricchito se stessi, o chi è loro vicino, a seguito del cattivo uso del potere pubblico loro affidato. Transparency International

Definiamo la corruzione del governo come la vendita da parte di funzionari governativi di proprietà del governo per guadagno personale. Ad esempio, i funzionari governativi spesso raccolgono tangenti per la fornitura di permessi e licenze, per dare passaggio doganale o per vietare l'ingresso di concorrenti. Shleifer A. e Vishny R.W. (1993, p. 599)

L'uso di ufficio pubblico per i guadagni privati, dove un funzionario (l'agente) incaricato di svolgere un compito da parte del pubblico (il principale) si impegna in una sorta di prevaricazione per l'arricchimento privato, che è difficile da controllare per il committente. Bardhan (1997, p. 132)

L'abuso di potere pubblico per il beneficio privato. Banca Mondiale

Il comportamento che si discosta dai doveri formali di un ruolo pubblico (elettivo o di dipendenza) a causa del privato per quanto riguarda interessi (personali, familiari stretti, amicizia) per la ricchezza o maggiori guadagni. Nye (1967, p. 416)

Il comportamento che si discosta dalle regole formali di condotta che disciplinano le azioni di qualcuno in una posizione di autorità pubblica a causa di motivi privati a riguardo come la ricchezza, il potere, o lo stato. Khan (1996, p. 12)

6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il comma 7 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo politico individui, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione". Il Direttore Generale dell'Azienda USL 2 Lucca, con deliberazione n. 548 del 20/09/2013, ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione predispose ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano triennale di prevenzione della corruzione, ovvero un suo aggiornamento, che sottopone al Direttore Generale per l'approvazione. Dopo la sua approvazione il Piano viene trasmesso all'Autorità Nazionale Anticorruzione e pubblicato sul sito internet dell'Azienda, nell'apposita sezione "Anticorruzione". Il Piano viene inoltre inviato tramite "intranet" aziendale a tutte le strutture.

Al R.A.A. competono le seguenti attività e funzioni:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico;
- definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, su proposta dei dirigenti di struttura;
- verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verificare, d'intesa con i dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- pubblicare, entro il 15 dicembre di ogni anno, sul sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla al Direttore Generale;
- riferire sulla propria attività nel caso in cui l'organo di indirizzo politico o il dirigente responsabile lo richiedano.

Il R.A.A. deve, inoltre:

- nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, egli riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o al dirigente sovraordinato, se trattasi di dirigente, e all'ufficio procedimenti disciplinari affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.
- nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, l. n. 20 del 1994).
- nel caso riscontri situazioni che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e darne tempestiva informazione all'Autorità nazionale anticorruzione.

Sul R.A.A. gravano le seguenti responsabilità sancite dalla Legge n. 190/2012:

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
 - a. di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del medesimo articolo;
 - b. di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare.

7. I REFERENTI PER LA CORRUZIONE ED IL RACCORDO CON GLI ALTRI ORGANI E FIGURE PRESENTI NELL'AMMINISTRAZIONE

Per la complessità dell'organizzazione aziendale il Responsabile della prevenzione della corruzione è affiancato da più referenti che sono stati individuati in sede di approvazione del P.C.T.C. 2014-2016:

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| • Dott.ssa Michela Maielli | Dirigente Medico |
| • Dott.ssa Maria Grazia Roselli | Dirigente Medico |
| • Dott.ssa Luciana Traballoni | Dirigente Sanitario |
| • Dott.ssa Danila Garibaldi | Dirigente Farmacista |
| • Dott.ssa Maria Luisa Catania | Dirigente Medico |
| • Dott. Emanuele Franco Bocchi | Dirigente Amministrativo |
| • Dott. Fabio Costa | Dirigente Amministrativo |
| • Dott. Roberto Iacometti | Dirigente Sanitario |
| • Dott. Roberto Locci | Dirigente Amministrativo |
| • Ing. Nicola Ceragioli | Dirigente Ingegnere |
| • Ing. Gabriele Marchetti | Dirigente Ingegnere |
| • Ing. Stefano Surlinelli | Dirigente Ingegnere |
| • Dott. Alessandro Campani | Dirigente Amministrativo |
| • Dott. Alessandro Lensi | Dirigente Medico |
| • Dott. Lorenzo Federighi | Collaboratore Amministrativo Esperto |

L'azione del Referente è subordinata alle indicazioni e istruzioni del Responsabile, che rimane il riferimento aziendale per l'implementazione della politica di prevenzione nell'ambito dell'amministrazione e degli adempimenti che ne derivano.

Lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al Responsabile della prevenzione richiede che:

- l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto;
- le strutture organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti all'input ricevuto.

L'Azienda assicura quindi al Responsabile il supporto delle professionalità operanti nei settori a più alto rischio di corruzione e, in generale, di tutte le strutture organizzative.

La legge affida ai dirigenti poteri di controllo e obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione. Lo sviluppo e l'applicazione delle misure previste nel presente Piano saranno quindi il risultato di un'azione sinergica del Responsabile per la prevenzione e dei singoli responsabili delle strutture operative, secondo un processo di ricognizione in sede di formulazione degli aggiornamenti e di monitoraggio della fase di applicazione.

I referenti di cui sopra, concorrono con il R.A.A. a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare con il R.A.A. ed inoltre ad:

- a. individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b. prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c. assicurare, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del R.A.A., chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano anticorruzione;
- d. monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

- e. monitorare i 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.

Eventuali violazioni alle prescrizioni del presente Piano da parte dei dipendenti dell'Amministrazione costituiscono illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2013.

8. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

I dipendenti che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici indicati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione come quelli a rischio di corruzione, dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Il Piano Annuale di Formazione dovrà quindi obbligatoriamente prevedere un percorso formativo per la prevenzione della corruzione. L'attività di formazione sarà svolta sia in aula che on-line.

Tale percorso di formazione, definito d'intesa con il Responsabile della Formazione, dovrà essere indirizzato 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, potrà riguardare le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

I responsabili delle strutture aziendali comunicano, secondo le indicazioni proposte, i nominativi dei dipendenti che andranno formati e potranno organizzare presso le rispettive strutture/servizi/uffici degli incontri formativi brevi nel corso dei quali gli operatori che hanno partecipato ai programmi di formazione aziendali espongono le indicazioni essenziali apprese, assicurando così, con un percorso a cascata, la più ampia divulgazione delle tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della corruzione, dando riscontro dell'attività svolta al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2014 sono state avviate due tipologie di formazione del personale.

Quella del primo tipo si è svolta nel mese di novembre con lezioni frontali di 3 ore da parte di un docente esterno. Sono stati interessati circa 89 dipendenti. Erano prioritariamente invitati i Referenti Prevenzione Corruzione individuati contestualmente all'elaborazione del P.T.P.C. 2014-2016, unitamente ai Direttori di Macrostruttura Aziendale, di Struttura Complessa e Semplice ed alle Posizioni Organizzative dei settori a maggior rischio. I partecipanti sono stati circa 67, con un maggior grado di assenza nella Dirigenza Medica di struttura complessa.

La seconda tipologia ha visto invece l'intervento del R.A.C. durante le routinarie e strutturate riunioni di Dipartimento o di Macrostruttura.

In ambedue questi momenti oltre ad un breve accenno sul contesto normativo in materia di trasparenza ed anticorruzione si è insistito sulle disposizioni del Codice Etico e di Comportamento.

La positiva esperienza avuta con gli incontri di Dipartimento e/o Macrostruttura, ha consigliato una loro riproduzione in scala sistematica per il 2015 ed in tal senso sono stati presi accordi con la Direzione Infermieristica e Ostetrica.

E' comunque allo studio del Tavolo di Coordinamento dell'Area Vasta che raggruppa tutti i R.A.C. delle Aziende del Territorio regionale Nord-ovest, un corso in modalità F.A.D.(*) comune a tutte le stesse per raggiungere la totalità del personale

A titolo esemplificativo, su richiesta del R.A.A., la titolare della formazione F.A.D. ASL 2 Lucca ha presentato una bozza di progetto formativo, che a breve verrà sottoposto alla valutazione dei vari referenti e che si ritiene opportuno inserire già nel presente Piano, in coerenza con quanto indicato dalle linee guida dettate con il primo P.N.A.:

PROGRAMMA E CRONOGRAMMA

Programma Corso Fad (stessi argomenti, inseriti a titolo esemplificativo, del Corso Integrale arricchito da esempi e documenti prodotti dall'Asl2 Lucca)

INTRODUZIONE:

- I motivi che hanno portato all'approvazione della legge anticorruzione e del decreto legislativo sulla trasparenza

ANTICORRUZIONE:

- Le strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione e gli interventi propugnati dagli ordinamenti sovranazionali.
- Il Piano nazionale e l'obbligo di redazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dalla L. 190/2012
- Estensione della platea dei soggetti obbligati: la posizione degli enti pubblici economici e delle società ed enti privati
- Individuazione e nomina del Responsabile
- Il Piano nazionale e i riflessi sulla predisposizione dei Piani locali
- La redazione del Piano locale: mappatura dei processi e dei procedimenti, perimetrazione delle attività "a rischio", predisposizione del sistema di monitoraggio continuo, interventi sull'organizzazione (in particolare la rotazione degli incarichi, il conferimento degli incarichi a rischio, il divieto di attribuzione di funzione e incarichi)

(*) Progettazione e implementazione del percorso didattico da erogare in modalità e-learning con i contenuti (slide o documenti word) prodotti dai docenti del corso in aula (salvo individuare un corso Fad già confezionato, in commercio e adatto alle esigenze del caso) ed erogazione del corso attraverso la Piattaforma e.learning attiva nella nostra azienda e già presente su Intranet.

Si prevede il tracciamento dei dati di ogni partecipante, un test di apprendimento e di gradimento e la stampa del relativo attestato con i Crediti ECM

- La selezione del personale da avviare alla formazione, predisposizione del Piano della trasparenza, sistema di prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici, predisposizione di strumenti di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
- Individuazione e applicazione delle misure, obbligatorie e/o facoltative, volte alla prevenzione della corruzione nelle attività a rischio
- Approvazione del Piano e trasmissione alle Autorità competenti

TRASPARENZA:

- La nozione di trasparenza, di accessibilità totale di dato aperto
- Individuazione e nomina del responsabile per la trasparenza
- Il regime della trasparenza e pubblicazione secondo l'allegato A e le conseguenze: trasparenza dichiarativa e costitutiva
- I limiti alla trasparenza e la tutela della riservatezza nella pubblicazione dei documenti e dei dati in genere (obblighi di pubblicità per i componenti degli organi di indirizzo politico; obblighi di pubblicità con riferimento ad enti pubblici, società ed enti privati vigilati, controllati, finanziati e regolati; obblighi di pubblicità nella erogazione di vantaggi economici oltre i 1000 euro (artt. 26 e 27); obblighi di pubblicità con riferimento agli incarichi dirigenziali, di collaborazione e di consulenza (art. 15)
- La mappatura sui siti web dei provvedimenti e dei procedimenti (artt. 23 e 35) la trasparenza negli appalti pubblici (art. 37)
- Sanzioni e conseguenze specifiche nel caso di violazione degli obblighi di pubblicità l'esercizio del diritto di accesso civico, tutela giurisdizionale e conseguenze

INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA':

- Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico (D.Lgs. 39/2013)
- Le definizioni dell'art. 1 ed il rilievo estensivo nozione di inconferibilità e di incompatibilità
- Applicazione delle norme a situazioni preesistenti (casistica rilevante)
- Obbligo di dichiarazione e obbligo di rilievo da parte del Responsabile anticorruzione responsabilità e conseguenze della violazione delle norme del d.lgs. n. 39/2013

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI:

- Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.P.R. 62/2013)
- Natura giuridica, principi generali e ambito di applicazione
- Conflitto di interessi e attività amministrativa; il conflitto di interessi nel procedimento amministrativo (art. 6-bis l. n. 241/1990)
- Obblighi del pubblico dipendente e doveri del dipendente in tema di prevenzione della

corruzione e obblighi di trasparenza

- Rapporti con il pubblico
- Disposizioni particolari per i dirigenti
- Vigilanza sull'applicazione del codice di comportamento
- Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice di comportamento

CONCLUSIONI:

- Presentazione e commento documentazione redatta dalla Asl 2 Lucca.

9. CODICE ETICO

Come previsto al comma 44 art. 1 della Legge 190/2012 e dal precedente Piano di Prevenzione della corruzione è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n.131 del 6 Marzo 2014 un proprio codice di comportamento dei dipendenti che integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013 n. 62. Nel Codice sono richiamati i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché il divieto di favorire con la propria condotta, il conferimento di benefici personali in relazione alle funzioni espletate. Previo parere dell'O.I.V., è stato approvato un unico documento denominato **"Codice etico e di comportamento dei dipendenti e collaboratori dell'Azienda USL2 – Lucca"**.

Nelle finalità generali della Legge viene posta particolare attenzione allo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione nell'individuare strategie di lotta alla corruzione, attraverso il coinvolgimento diretto del personale dell'amministrazione.

Come già evidenziato più volte l'impianto complessivo del Piano di prevenzione della corruzione prevede la collaborazione, in sinergia, di tutti i Dirigenti responsabili delle strutture aziendali definite a rischio di fenomeni corruttivi e il Responsabile del Piano di prevenzione corruzione.

A tale scopo sono stati condotti nell'autunno 2014 n.7 audit conoscitivi con i responsabili delle attività individuate ad alto rischio dal P.T.P.C. 2014-2016. In tale ambito sono emersi significativi spunti che impongono una riclassificazione delle aree e attività a rischio, dando anche piena applicazione ai criteri ed alle modalità del P.N.A. In ragione di quanto emergerà, i Dirigenti responsabili dovranno concorrere alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'area di responsabilità cui sono preposti. Inoltre, dovranno comunicare, al Responsabile della prevenzione della corruzione, con nota formale, entro la fine di ogni anno, i controlli effettuati e l'impatto delle misure attuate; ciò consentirà il monitoraggio e l'aggiornamento delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando ulteriori proposte volte a prevenire il rischio medesimo. La violazione di quanto contenuto nel piano triennale di prevenzione della corruzione, costituisce illecito disciplinare.

I Dirigenti responsabili dovranno comunicare ogni violazione segnalata, al fine di predisporre tempestivamente i procedimenti previsti dalla Legge.

Il rispetto del Codice etico e di comportamento adottato dall'Azienda USL 2 Lucca viene inserito in tutti i contratti al momento dell'assunzione in servizio, e al Dirigente all'atto dell'accettazione dell'incarico. Viene altresì inserito negli atti di conferimento di rapporti di collaborazione o consulenza Il P.T.C.P. è invece pubblicato sul portale aziendale raggiungibile tramite "intranet".

Successivamente verranno fornite maggiori indicazioni relative ai meccanismi di denuncia delle violazioni del suddetto Codice. L'U.P.D. fornirà annualmente i dati di attività per la Relazione Annuale del R.A.C. .

Si dovrà tuttavia operare affinché il Codice non appaia come una mera questione normativa, perciò il coinvolgimento dovrà interessare il più ampio numero di operatori e collaboratori. L'obiettivo sarà quello di favorire la condivisione di un quadro generale dei valori etici di riferimento e di condotta per dotarsi di uno strumento che aiuti ad agire con integrità, che orienti l'operatore nelle scelte rispetto a questioni dubbie o rese difficili dai conflitti d'interesse. Si dovrà formare così uno standard etico di riferimento che favorirà il dipendente in quanto caratteristica della sua professionalità, del suo senso di appartenenza all'organizzazione, del suo fattore motivazionale.

10. MISURE DI CARATTERE GENERALE DI PREVENZIONE CONTRO IL RISCHIO DI CORRUZIONE

10.1 ROTAZIONE DEI DIPENDENTI

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'adozione di direttive interne per assicurare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione. Lo scopo delle previsioni normative ad oggi emanate è quello 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 tavolo di Coordinamento di Area Vasta dei R.A.C. ha elaborato nel mese di Dicembre una proposta di "Regolamento per la rotazione degli incarichi" che è stato trasmesso al Coordinamento dei Direttori Amministrativi di Area Vasta Nord-Ovest finalizzato alla sua adozione in tutte le Aziende. Con questa metodologia si ritiene da un lato di contribuire ad una analisi più ampia e approfondita delle problematiche e dall'altro di dare risposte coordinate ed omogenee in un ambito territoriale più ampio di quello della singola Azienda

10.2 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

La disposizione introduce un'espressa tutela consistente in una serie di misure atte a garantire il dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro.

In specifico, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del c.c., il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 241/1990, e successive modificazioni.

10.3 CONFLITTO DI INTERESSI

La legge detta disposizioni che mirano a rafforzare l'imparzialità dei funzionari pubblici e la trasparenza del conferimento di incarichi agli stessi.

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

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'Azienda.

Già dal 2014 sono state impartite disposizioni che impongono il rilascio di una apposita dichiarazione al momento dell'assunzione degli incarichi. Il Dirigente responsabile della struttura che ha avviato il procedimento è chiamato a vigilare sull'osservanza dell'obbligo.

11. MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

I Responsabili delle strutture aziendali individuano i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, anche parziale, e provvedono al monitoraggio periodico del loro rispetto con cadenza almeno semestrale.

Il prospetto dei termini di conclusione dei procedimenti di competenza deve essere inviato con cadenza almeno semestrale dal Responsabile di ogni struttura aziendale alla Direzione Generale e al Responsabile della prevenzione della corruzione anche con comunicazione e-mail.

12. TRASPARENZA E PUBBLICAZIONE DEGLI ATTI

Come previsto dal Decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" l'Azienda USL 2 Lucca ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, pubblicandolo sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

13. CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A PIU' ALTO RISCHIO DI CORRUZIONE

Al fine di definire le priorità e le modalità di intervento relative alle attività con elevato rischio di corruzione si erano definite nel precedente P.C.T.C. le seguenti gradazioni rappresentate nella tabella sottostante:

Grado di rischio	Criteri
BASSO	<ul style="list-style-type: none"> • Attività a bassa discrezionalità • Specifica normativa • Regolamentazione aziendale • Elevato grado di pubblicità degli atti procedurali • Valore economico del beneficio complessivo connesso all'attività inferiore in media a € 1.000,00 • Potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a più persone • Sussistenza di specifici meccanismi di verifica o controllo esterno • Rotazione dei funzionari dedicati all'attività • Monitoraggio e verifiche annuali • Lieve gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Attività a media discrezionalità • Normativa di principio • Ridotta pubblicità • Controlli ridotti • Valore economico tra € 1.000,00 ed € 10.000,00 o, comunque, modesta gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo • Bassa rotazione dei funzionari dedicati • Monitoraggio e verifica semestrale • Definizione di protocolli operativi o regolamenti • Implementazione misure preventive
ALTO	<ul style="list-style-type: none"> • Attività a alta discrezionalità • Normativa lacunosa • Assenza di pubblicità • Valore economico superiore ad € 10.000,00 o, comunque, elevata gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo • Controlli ridotti • Potere decisionale concentrato in capo a singole persone • Rotazione dei funzionari dedicati solo in tempi molto lunghi • Notevole casistica di precedenti storici di fatti corruttivi • Verifiche a campione • Monitoraggio e verifiche saltuarie

Questi criteri di graduazione del rischio sono risultati scarsamente aderenti alle indicazioni di cui al P.N.A. ed inoltre gli audit conoscitivi svoltisi nell'autunno del 2014 con i responsabili delle attività individuate con questa metodologia ad "Alto rischio", hanno in molti casi dato indicazioni diverse. Nel corso della prima metà del corrente anno si procederà quindi nuovamente alla graduazione del rischio partendo dalle aree comuni e obbligatorie di cui al P.N.A. passando poi negli anni successivi alle altre aree di rischio sino ad una completa mappatura raggiungibile probabilmente solo al termine del triennio

14. ATTIVITA' CON INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Il grado di rischio e le sotto-attività verranno, entro il primo semestre, valutati con i vari responsabili delle strutture relativamente alle Aree di rischio comuni e obbligatorie.

In tal senso il coinvolgimento dei dirigenti, nel percorso di valutazione del rischio, rappresenta anche un modo per aumentare la loro consapevolezza sui rischi di corruzione nelle rispettive aree di responsabilità, ma, soprattutto, per progettare insieme le possibili strategie di prevenzione. Quest'ultime non dovranno basarsi unicamente sulle attività di controllo, peraltro già assai presenti nel sistema sanitario, ma puntare anche sulla cultura dell'organizzazione, ovvero sui comportamenti e atteggiamenti delle persone all'interno dell'amministrazione. Una prima risposta in questo senso è quella di inserire il tema della prevenzione della corruzione nelle prossime sessioni di formazione rivolte a tutto il personale, per promuovere una cultura etica del lavoro che favorisca il miglioramento delle procedure e del sistema.

La valutazione del rischio individua i possibili eventi negativi che possono verificarsi, le aree funzionali dell'organizzazione più vulnerabili alla corruzione, la probabilità che l'evento si manifesti.

Si provvederà quindi alla predisposizione di una nuova tabella di graduazione che con le scadenze temporali sopra riportate possa sostituire la seguente:

Dipartimento/struttura/servizio	Attività	Grado di rischio
Programmazione Acquisti e Logistica	Tenuta della cassa economale	Basso
	R.E.C. (Responsabile esecuzione contratti)	Medio
	Gestione logistica	Medio
Area Tecnica	Appalti di lavori, servizi e forniture (lavori e opere, manutenzioni) e affini	Medio
	R.U.P. (L. 109/94)	Medio
	Inventario beni mobili	Basso
	Gestione del patrimonio aziendale	Basso

Dipartimento/struttura/servizio	Attività	Grado di rischio
Servizi sociali	Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari	Basso
Gestione finanziaria e bilancio	Pagamenti e incassi	Medio
Affari Generali, legali e gestione contratti	Affidamento incarichi esterni - liquidazioni prestazioni – risarcimenti	Medio
Amministrazione e Gestione Risorse Umane	Programmazione concorsi e procedure selettive	Basso
	Autorizzazione incarichi e attività a dipendenti	Medio
	Rilevazioni presenze	Basso
	Affidamento incarichi esterni	Alto
Politiche e sviluppo del personale	Progressioni di carriera	Basso
	Liquidazione prestazioni	Medio
	Verifiche su libera professione	Medio
Formazione	Affidamento incarichi esterni	Alto
	Affidamento incarichi interni	Basso
Governo clinico	Case di cura – libera professione	Medio
Medico competente	Visite, certificazioni e valutazione dei rischi	Medio

Dipartimento/struttura/servizio	Attività	Grado di rischio
Prevenzione e protezione dei rischi	Valutazione dei rischi, valutazione dei sinistri	Medio
Direzione sanitaria	Verifiche su libera professione	Medio
Medicina Legale	Attività peritale, consulenziale, valutazione idoneità, titolo disabilità, libera professione	Alta
Dipartimento Salute Mentale e delle Dipendenze	Somministrazione farmaci, assistenza sanitaria, inserimenti in strutture esterne	Medio
Dipartimento della Prevenzione	Vigilanza e atti conseguenti	Alto
	Controllo	Medio
	Assistenza e supporto agli utenti	Basso
	Certificazioni legali	Medio
	Verifiche per accreditamento strutture	Medio
Dipartimento del farmaco	Controlli su rimborsi per erogazione farmaci	Basso
	Certificazioni	Basso
	Ispezioni, controlli e sanzioni conseguenti	Medio
	Gare Estav	Medio
	Erogazione gratuita in base a normative regionali	Basso
	Controlli su ditte appaltatrici	Medio

Dipartimento/struttura/servizio	Attività	Grado di rischio
Dipartimento del farmaco	Controlli sulle convenzioni	Medio
	Acquisti prodotti farmaceutici	Basso
	Commissioni terapeutiche	Basso
Dipartimento Chirurgico e delle Specialità Chirurgiche	Utilizzo protesi, dispositivi medici	Alto
	Libera professione	Medio
Dipartimento Medico e delle Specialità Mediche	Farmaci, dispositivi medici	Alto
	Libera professione	Medio
Dipartimento Oncologico	Farmaci – Libera professione - Sperimentazioni	Basso
Dipartimento Materno Infantile	Farmaci – Dispositivi medici – Libera professione	Medio
Dipartimento Diagnostica	Libera professione	Basso
Dipartimento Cure Primarie, Intermedie e Residenzialità	Attività di certificazione – Ausili e protesi - Libera professione	Medio
Dipartimento Attività Specialistiche Territoriali	Farmaci – Ausili e Protesi - Libera professione	Medio
R.E.C. (Responsabile Esecuzione Contratti)	Verifiche, controlli e autorizzazione liquidatoria	Medio
R.U.P. (L. 109/94)	Verifiche, controlli e autorizzazione liquidatoria	Medio

Dipartimento/struttura/servizio	Attività	Grado di rischio
Assistenza specialistica territoriale	Liste di attesa	Basso
Personale sanitario	Somministrazione farmaci e presidi	Basso
Tutto il personale	Partecipazione a commissioni di gara, concorso o selezione	Medio
	Utilizzo del patrimonio aziendale	Basso
	Resp. Proced. L. 241/90	Basso

15. MODALITA' E CRITERI PER LA RIDUZIONE DELLE PROBABILITA' DI RISCHIO NELLE AREE INDIVIDUATE

15.1 GESTIONE DEL RISCHIO

In questo ambito si dovrà prevedere l'attività di gestione del rischio, ovvero tutte quelle azioni da mettere in atto onde garantire la prevenzione dell'evento.

Per ogni area individuata con un certo grado di probabilità di rischio, in via preliminare per il rischio alto, verrà elaborata una scheda di programmazione delle misure di prevenzione utile a ridurre le probabilità che il rischio si verifichi. In tali schede dovranno essere esplicitati gli obiettivi, la tempistica, i responsabili, gli indicatori relativi alle modalità di verifica dell'attuazione delle misure adottate. Dovranno, inoltre, essere adottate schede volte alla verifica delle misure di carattere generale introdotte dalla L. 190/12, nonché dal P.N.A.

La gestione del rischio è finalizzata alla riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. Nelle indicazioni fornite dall'A.N.A.C. delle fasi principali, che consistono nella mappatura, nella valutazione e nella gestione del rischio, si fa riferimento anche al concetto di "processo", che in ambito sanitario trova spazio solo da pochi anni, rispetto ai concetti di procedimento o procedura, che da sempre caratterizzano il modello organizzativo della sanità. Si considererà l'analisi e la gestione dei processi come previsto dall'allegato 1 al P.N.A. "Soggetti, misure, azioni finalizzati alla prevenzione della corruzione" utile all'aggiornamento del Piano Triennale Anticorruzione, secondo quanto disposto dalla Legge 190/2012.

Nella Azienda USL 2 Lucca inoltre è in fase esecutiva un progetto "Gestione Integrata della Piattaforme Produttive" che può contribuire al perfezionamento del Piano Triennale richiesto.

Tale progetto coinvolge in modo incrementale le seguenti piattaforme di erogazione delle prestazioni sanitarie, secondo un programma triennale definito:

- ✓ Pronto Soccorso – 2014;
- ✓ Piattaforme di Ricoveri Ospedalieri – 2014;
- ✓ Diagnostica (Laboratori, Diagnostica per immagini, ecc.) – 2015;
- ✓ Trasporti – 2015;
- ✓ Blocco Operatorio – 2016;
- ✓ Servizi Ambulatoriali – 2016.

Se il progetto "Gestione Integrata della Piattaforme Produttive" è finalizzato a ottenere l'obiettivo di una gestione appropriata delle risorse economico-finanziarie (garantire lo stesso livello di servizi per gli utenti e scelte appropriate di allocazione delle risorse), ovvero di una migliore trasparenza nella gestione dei servizi e nei criteri organizzativi attraverso la semplificazione dei processi e delle attività: sviluppo e potenziamento della "lean organization" con l'individuazione di strumenti per la valutazione dell'andamento della performance aziendale, tutto ciò risponderà in modo armonico alle finalità del presente Piano.

I principi e il metodo attraverso i quali vengono impostate la mappatura dei processi e la valutazione degli aspetti di performance organizzativa sono i seguenti:

- ✓ Mappatura dei processi: attività, risorse umane e strumentali, connessioni;
- ✓ Informatizzazione dei processi;
- ✓ Tracciabilità delle operazioni e degli operatori;
- ✓ Coinvolgimento degli attori del sistema in un fine tuning continuo;
- ✓ Integrazione multidisciplinare e multi professionale.

15.2 PIANO PERFORMANCE

A partire dal corrente anno e per tutti gli anni successivi, gli adempimenti previsti dal P.T.P.C. saranno inseriti nel Piano della Performance, contribuendo così a rendere "quotidiana" l'attività di prevenzione della Corruzione.

- In particolare per il 2015 gli stessi sono individuati;
- per i referenti per la corruzione dalle azioni previste all'art.7 del presente Piano;
 - per i dirigenti responsabili, la mappatura, classificazione, l'individuazione, l'applicazione ed il monitoraggio/controllo delle misure di contrasto relative ai vari procedimenti (vedi artt.9-14-15)
 - per i dirigenti responsabili delle strutture aziendali il monitoraggio del rispetto dei termini dei vari procedimenti come da art.11 di questo Piano;
 - per i dirigenti individuati nell'allegato al "Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità" vigente di cui sopra all'art. 12, l'aggiornamento dei contenuti sul sito Aziendale.

15.3 ULTERIORI INIZIATIVE

Sempre nell'ottica di prevenire possibili fenomeni corruttivi, aumentando la "trasparenza" dell'azione amministrativa, nell'anno 2014 si è completato il percorso relativo alla rivisitazione delle modalità di attribuzione e della pesatura economica degli incarichi Dirigenziali interni. Alla Deliberazione n.713 del 2013: regolamento per la graduazione delle funzioni e l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali "Area Medica e Veterinaria", si è infatti aggiunta la Deliberazione n.114 del 2014: regolamento per la graduazione delle funzioni e l'affidamento e revoca degli incarichi della Dirigenza SPTA.

Il tavolo di Coordinamento di Area Vasta dei Responsabili anticorruzione della Toscana nord-ovest ha nel mese di dicembre avviato la predisposizione di una bozza di "Patto di legalità". Come per il "Regolamento di graduazione degli incarichi", il percorso, dopo la predisposizione del testo, prevederà l'invio al Coordinamento dei Direttori Amministrativi per l'adozione da parte delle singole Aziende, stimabile nella prima metà del 2015-01-21

Nel corso dell'anno sarà svolta una campagna di sensibilizzazione per la piena applicazione dell'art.35 bis del D. Lgs 165/01. E' da tener presente che gran parte delle procedure di "reclutamento del personale" e di "acquisizione di beni o servizi" non rientrano tra le funzioni aziendali; le stesse sono state infatti trasferite con L.R. 40/01 e s.m.i. all'Ente di Supporto Tecnico-amministrativo Regionale.

Altro tassello che è stato inserito per dare trasparenza all'attività aziendale ed evitare situazioni di favore nei confronti di alcuni debitori rispetto ad altri, situazione molto delicata in questa congiuntura economica, è stata l'approvazione dei "criteri di pagamento dei fornitori dell'Azienda" (Deliberazione n.227 del 15.4.2014) che mantenendo come criterio principale quello cronologico, indica le priorità in ordine a quelli che sono i fini propri di una Azienda sanitaria.

15.4 CONTROLLI

L'Azienda dispone già dal 2012 (Deliberazione n.610 del 23.11.2012) di un "Manuale per le autorizzazioni allo svolgimento di attività extra-impiego per il personale dipendente"; detto documento presente sull' "intranet" aziendale funge da riferimento per l'azione dei dipendenti e per le valutazioni dei dipendenti.

Nell'anno 2015 si ritiene di realizzare una campagna informativa per meglio approfondire le implicazioni relative alla definizione di "conflitto di interesse"

Una ulteriore azione attuata è stata l'aggiornamento dei componenti del Servizio Ispettivo Aziendale (Deliberazioni nn. 215 del 15.4.2014 e 527 del 29.9.2014). Inoltre è stato rivisto il Regolamento del servizio stesso (Deliberazione n.526 del 29.9.2014). Questo organismo oltre a verificare eventuali situazioni di incompatibilità del dipendente aziendale specialmente in caso di incarichi extra-impiego è stato chiamato ad eseguire controlli in tema di libera professione intramoenia ed in particolare:

- l'effettiva effettuazione della prestazione al paziente
- l'avvenuta prenotazione da parte del Paziente in via preventiva rispetto all'effettuazione della prestazione;
- l'avvenuto pagamento della prestazione in via preventiva rispetto all'effettuazione della stessa;
- l'avvenuta timbratura del Dirigente Medico attraverso l'apposita causale per l'esercizio della Libera Professione;

- la coerenza della timbratura di cui al punto precedente con quelle relative al servizio assicurato
- dallo stesso professionista in regime istituzionale.

Nel 2014 sono stati esaminati 2 casi su segnalazione dell'U.P.D. di cui uno archiviato ed uno concluso con procedimento disciplinare. Sono tutt'ora in corso 8 accertamenti su sorteggio per il monitoraggio della libera-professione intramuraria e 9 accertamenti su sorteggio per eventuali attività extra-impiego. L'organo esercita una attività ordinaria ed una straordinaria (su richiesta dei soggetti abilitati)

16. CRONOPROGRAMMA

Il presente Piano costituisce un documento dinamico soggetto ad aggiornamento progressivo anche sulla base dell'esperienza che verrà maturata nel tempo. Al momento attuale si prevede, nel triennio, di sviluppare le seguenti attività:

Tempistica	Attività	Soggetto competente
Entro il 31/01/2015	Presentazione del primo Piano Triennale Aziendale Anticorruzione per l'approvazione da parte del Direttore Generale	Responsabile Aziendale Anticorruzione
Dopo l'approvazione del P.T.P.C.	Pubblicazione sul sito web aziendale e trasmissione del Piano Triennale della Prevenzione ai dipendenti in servizio attraverso il servizio di posta elettronica aziendale	Responsabile Aziendale Trasparenza
Entro il 30/06/2015	Mappatura rischi aree comuni e obbligatorie	Responsabili strutture interessate e Responsabile Aziendale Anticorruzione
Entro il 30/06/2015	Eventuale aggiornamento del Piano Triennale Aziendale Anticorruzione con approvazione da parte del Direttore Generale	Responsabile Aziendale Anticorruzione
Entro il 15 dicembre di ogni anno	Pubblicazione sul sito web aziendale di una relazione recante i risultati dell'attività	Responsabile Aziendale Anticorruzione
Entro il 31 dicembre di ogni anno	Individuazione dei dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione a cadenza almeno annuale per le aree a maggior rischio	Responsabili articolazioni aziendali

17. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente Piano trovano applicazione le norme dettate dalla Legge 190/2012.

Il presente Piano verrà adeguato inoltre alle indicazioni che verranno fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con il Piano Nazionale Anticorruzione e con altri atti di indirizzo.