



Istituto Oncologico Veneto IRCCS

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza PTPCT 2020-2022

- aggiornamento 2020 -

Sommario

PRIMA SEZIONE	1
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	1
INTRODUZIONE AL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	1
1 SCOPO DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	2
1.1 Modalità di elaborazione.....	2
2 IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2019 E LE FONTI NORMATIVE	3
2.1 Fonti normative di ambito internazionale.....	3
2.2 Fonti normative di ambito nazionale	3
2.3 Fonti secondarie e regolamentari.....	5
2.4 Fonti di livello regionale	6
3 I RUOLI NEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	7
3.1 Il Direttore Generale.....	7
3.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)	8
GLI ALTRI SOGGETTI AZIENDALI	9
3.3 L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)	9
3.4 I Dirigenti.....	10
3.5 I Referenti per la prevenzione della corruzione.....	10
3.6 Il responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	11
3.7 L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)	12
3.8 I dipendenti dell'amministrazione	12
3.9 Il Risk Manager	13
3.10 Il personale con contratti atipici (borse di studio, co.co.co, incarichi libero professionali), tirocini e frequenze	13
3.11 Il Nucleo Aziendale di Controllo (NAC)	13
3.12 Il Responsabile della protezione dei dati (RPD).....	14
3.13 Comitati Etici	15
Comitato Etico per la Pratica Clinica (CEPC)	15
Comitato Etico per la Sperimentazione Clinica (CESC)	15
4 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO	15
4.1 Il sistema di gestione del rischio: le linee guida.....	15
4.2 Analisi del contesto.....	16
4.2.1Contesto esterno.....	17
4.2.2Contesto interno	22
5 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO- LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	28
5.1 Identificazione	30
5.2 L'analisi del rischio corruttivo.....	31
5.3 La ponderazione del rischio	33
6 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	33

SECONDA SEZIONE	55
LA TRASPARENZA.....	55
1 Nozione di trasparenza.....	55
2 Normativa	56
3 Trasparenza e tutela dei dati personali	57
4 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	58
5 Procedimento di elaborazione ed adozione della sezione "Trasparenza"	59
6 Selezione dei dati da pubblicarsi: obbligatori e ulteriori (art.10, comma 3, d.lgs. 33/2013). Soggetto responsabile. Tabella allegata.....	59
7 Individuazione dei dati ulteriori	60
8 La carta dei servizi	61
9 I collegamenti con la sezione I del Piano di prevenzione della corruzione e il Piano della performance.....	61
10 Accesso civico (D. lgs. 33/2013).....	63
11 Monitoraggio sull'attuazione della sezione trasparenza	65
12 Il coinvolgimento dei portatori di interessi	67
13 Contatti, posta elettronica e posta elettronica certificata (PEC).....	67
 ALLEGATI	 68
1 Scheda di mappatura dei processi	68
2 Mappatura dei rischi	68
3 Albero adempimenti della Trasparenza	68
4 Elenco referenti.....	68

PRIMA SEZIONE

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

INTRODUZIONE AL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

In Italia e nel mondo il fenomeno della corruzione ha assunto un aspetto di tale gravità da determinare la creazione di strutture e apparati ad hoc per combattere, in modo dinamico, l'illegalità nella Pubblica Amministrazione; ciò accanto alla disciplina statica dei doveri di ufficio.

La legge n. 190/12 è, innanzitutto, esecuzione diretta della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'Onu il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, stipulata a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n.110. E' pacifico che uno dei sintomi della corruzione della res pubblica è la molteplicità delle leggi. È fin troppo evidente che un testo normativo prolisso, involuto, richiamante altre disposizioni (in modo che il quadro della materia risulti da varie leggi, come un puzzle) agevola condotte amministrative opache. Più semplice e chiaro è il quadro normativo, meno facili sono condotte corruttive e viceversa. L'attuale quadro normativo prevederebbe strumenti finalizzati alla produzione di norme chiare (l'art.17-bis L. 23 agosto 1988 n. 400 prevede la possibilità per il Governo di adottare testi unici compilativi onde semplificare la ricerca del diritto).

Ma come disse Pascal nel concludere una lettera ad un amico: "Scusami per la lunghezza della lettera, ma non ho avuto il tempo di farla più breve".

Purtroppo l'attuale quadro legislativo si caratterizza per la scarsa qualità: testi che rinviano ad altri testi, leggi che rinviano - in aspetti qualificanti - a regolamenti, fattura sciatta, eccessiva lunghezza. Ecco perché l'evoluzione degli ultimi anni ha condotto alla creazione di un ordinamento ad hoc (all'inizio CIVIT e oggi ANAC) - appositi con soggetti e procedure - mirante a prevenire i fenomeni di illegalità nella P.A.. Ciò nell'evidente rilievo che la disciplina ordinaria non è sufficiente allo scopo. Potremmo definire tale fenomeno come aspetto dinamico dell'attività rivolta alla prevenzione della corruzione, distinto dall'aspetto statico relativo alla disciplina ordinaria. Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ha il compito di promuovere, presso le amministrazioni pubbliche, l'adozione di misure di prevenzione, oggettive e soggettive, della corruzione. Le misure di prevenzione oggettiva mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche. Le misure di prevenzione soggettiva mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento (adozione di atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri), ad una decisione amministrativa. Quando pronunciamo i termini "Anticorruzione" e "Trasparenza" si può fermamente dire che essi costituiscono autonomi aspetti dell'agire della P.A. e, tuttavia, correlati.

1 SCOPO DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La predisposizione del presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione (sezione I: prevenzione della corruzione; sezione II: trasparenza) – aggiornamento 2020 – tenendo conto delle novelle legislative intervenute nel corso degli anni, del PNA (Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019) e delle varie linee guida dell'ANAC costituisce adempimento del dettato normativo attraverso il quale l'Istituto Oncologico Veneto-IRCCS fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione delle Unità organizzative e dei processi al rischio di corruzione, individuando gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Si attuano, altresì, le misure previste in materia di pubblicazione di dati e informazioni dalla disciplina statale, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

L'Istituto Oncologico Veneto (IOV)-IRCCS, nell'ottica di favorire l'attuazione di un sistema di responsabilità nei confronti di tutti i portatori di interesse e di promuovere un miglioramento continuo dei servizi resi, pubblica sul proprio sito tutte le informazioni che favoriscono la conoscenza della propria organizzazione (<http://www.ioveneto.it>). Sono pubblicati, oltre ai dati previsti dalla normativa vigente, anche una serie ulteriore di informazioni che l'Istituto ritiene utili siano divulgati al fine di favorire una corretta conoscenza e valutazione della propria attività da parte degli utenti nello spirito delle previsioni di cui all'articolo 10, comma 3, del D. Lgs 33/2013 e s.m.i..

Atteso che l'attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si giovano della maturazione dell'esperienza e si consolidano nel tempo, il presente Piano costituisce uno strumento dinamico i cui contenuti verranno affinati, integrati, modificati e aggiornati anche in relazione alle indicazioni e ai risultati ottenuti dalla sua applicazione e all'evoluzione organizzativa.

1.1 Modalità di elaborazione

Il presente Piano si articola in tre ambiti principali oltre alla parte introduttiva e di inquadramento normativo:

- analisi delle attività che possono essere esposte a rischio di corruzione;
- individuazione delle misure di prevenzione attuabili o già attuate per contrastare il fenomeno della corruzione;
- previsione degli interventi correttivi atti a porre rimedio agli eventuali episodi di corruzione verificatisi con individuazione delle relative responsabilità.

Il processo di adozione del Piano è avvenuto con procedura aperta alla partecipazione dei portatori di interessi interni ed esterni, questi ultimi legittimati alla presentazione di istanze, suggerimenti e proposte sulla base della pubblicazione di un avviso sul sito aziendale.

La predisposizione del presente documento è stata curata dal RPCT all'esito dell'attività di individuazione delle aree a rischio, di mappatura e analisi dei relativi

processi condotta con la richiesta di partecipazione dei Referenti individuati con riguardo alle aree in cui è articolata l'azienda, tramite i quali sono stati coinvolti nel processo di identificazione e di trattamento dei rischi i Responsabili e i Dirigenti delle varie strutture aziendali.

La validità temporale del Piano è di tre anni ed il suo contenuto viene aggiornato, entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al triennio successivo a scorrimento, tenendo conto dei risultati conseguiti e delle proposte formulate dai Referenti, dai Responsabili di struttura e da tutti gli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

L'aggiornamento annuale del Piano tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- mutamenti organizzativi;
- emersione di nuovi rischi;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.

Il presente Piano si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi aziendali, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e ai componenti della Direzione Generale e strategica e del Collegio Sindacale, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell'Istituto.

La presa visione del Piano e la conoscenza dei suoi contenuti rappresentano un obbligo per tutti i soggetti destinatari di cui ai precedenti periodi.

2 IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2019 E LE FONTI NORMATIVE

2.1 Fonti normative di ambito internazionale

- **Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione**, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU con la risoluzione n. 5874 del 31 ottobre 2003 e ratificata con la legge 3 agosto 2009, n. 116
- **Convenzione penale sulla corruzione**, adottata dai Paesi membri del Consiglio d'Europa a Strasburgo il 27 gennaio 1999 ratificata con la legge 28 giugno 2012.

2.2 Fonti normative di ambito nazionale

La prima disciplina organica in materia di prevenzione della corruzione è stata introdotta nell'ordinamento italiano con la **legge n. 190 del 6 novembre 2012** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Tale legge, dal contenuto eterogeneo, prevede e disciplina le principali misure di prevenzione della corruzione che le pubbliche amministrazioni hanno l'onere di porre in essere anche con l'adozione di meccanismi

di controllo interno finalizzati a monitorare e prevedere i fenomeni di corruzione e di illegalità.

In materia di trasparenza amministrativa e obblighi di pubblicità, la disciplina organica di riferimento è contenuta nel **decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". Tale normativa dispone la pubblicazione, in conformità alle specifiche e alle regole tecniche ivi disciplinate, nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

- **Decreto legislativo 20 maggio 2016, n. 97** "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- **Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39** "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" dà attuazione alla legge delega dettando disposizioni volte a modificare la disciplina vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice, nonché a modificare la disciplina vigente in materia di incompatibilità tra i detti incarichi e lo svolgimento di incarichi pubblici elettivi o la titolarità di interessi privati che possano porsi in conflitto con l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche affidate.
- **Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235** "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, 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";
- **Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90** "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito, con modificazioni in legge 11 agosto 2014, n. 114, che ha disposto il trasferimento all'A.N.AC. delle funzioni prima attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, cc. 4, 5, e 8 della L.190/2012, nonché in materia di trasparenza di cui all'art. 48 del D. Lgs. 33/2013; infine è stata all'art.19 disposta la cancellazione dell'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici e la confluenza dei relativi compiti nell'ANAC;

- **Legge n. 124 del 13 agosto 2015**, art. 7 "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni";
- **Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50** "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2104/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure di appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture";
- **Decreto legislativo 20 giugno 2016, n.116** "Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare";
- **Legge n. 97 del 27 marzo 2001** "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni".
- **Legge del 27 dicembre 2019, n.160** "bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022";
- **Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124** convertita in legge 19 dicembre 2019 n. 157 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per le esigenze indifferibili"

2.3 Fonti secondarie e regolamentari

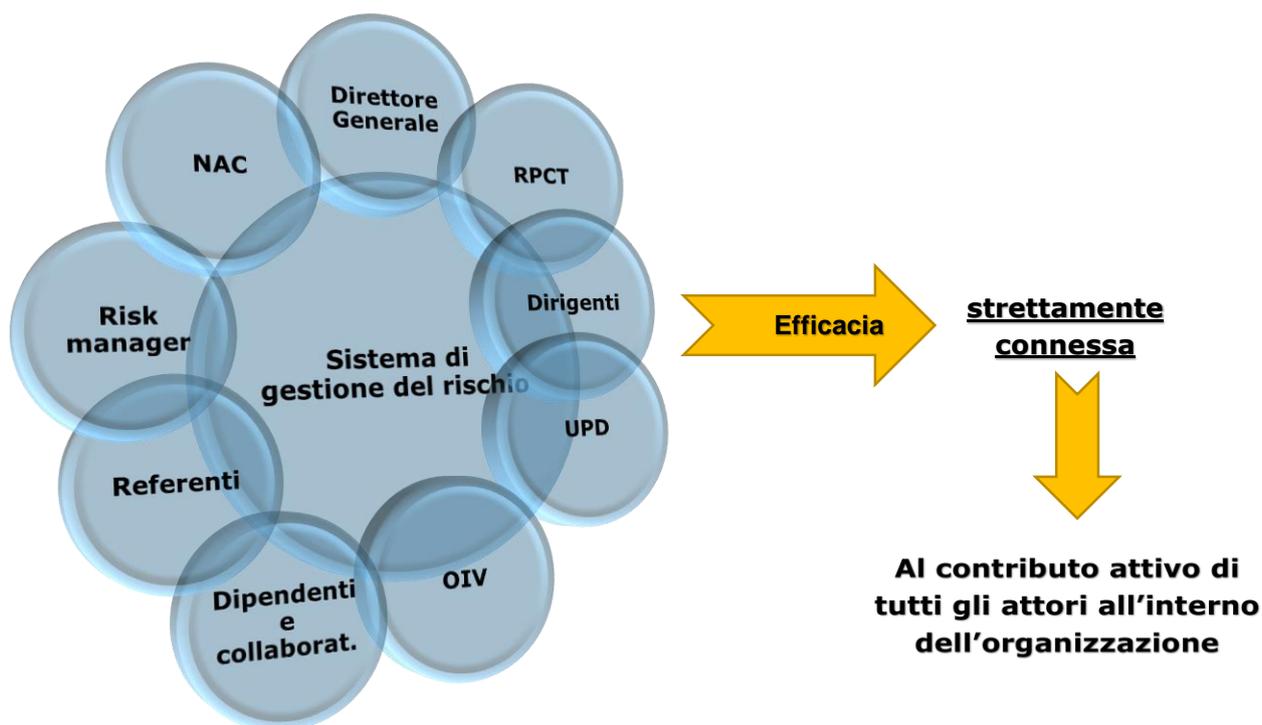
- a) **Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019**- approvato con la delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019;
- b) Le altre fonti secondarie e regolamentari
 - **D.M. del 25 settembre 2015** "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione";
 - **Linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni** (art. 54, comma 5, D. Lgs. 165/2001);
 - **Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione**, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento approvato dall'ANAC il 9 settembre 2014;
 - **Delibera ANAC n. 6** del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";
 - **Delibera ANAC n. 1309** del 28.12.2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co.2 del D. Lgs. 33/2013. Art. 5- bis, comma 6, del D. Lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»;

- **Delibera ANAC n. 215** del 26 marzo 2019 "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001";
- **Delibera ANAC n. 1310** del 28.12.2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016".

2.4 Fonti di livello regionale

- **Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 2205/2012** "Linee di indirizzo in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del SSR e in materia di trasparenza";
- **Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 2531/2013** "Progetto Atlante della Trasparenza per la gestione degli obblighi di informazione, trasparenza e pubblicità delle Aziende Sanitarie Venete e dell'istituto Oncologico Veneto previsti dalla vigente disciplina sulla trasparenza amministrativa (D. Lgs. 33 del 14/03/2013)";
- **Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1905 del 23 dicembre 2015**, "Disposizioni per l'anno 2016 in materia di personale del SSR, specialistica ambulatoriale interna e finanziamento dei contratti di formazione specialistica";
- **Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1537 del 10 ottobre 2016**, "Piano Nazionale Anticorruzione PNA. Indirizzi attuativi per le aziende e gli enti del SSR
- **Legge regionale 25 ottobre 2016, n. 19**, "Istituzione dell'ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto – Azienda Zero". Disposizioni per la individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende";
- **Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 2174 del 23 dicembre 2016**, "Disposizioni in materia sanitaria connesse alla riforma del sistema sanitario regionale con L.R. 25 ottobre 2016, n. 19"
- **Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 2005 del 30 dicembre 2019**, "Disposizioni per l'anno 2020 in materia di personale del SSR e specialistica ambulatoriale interna. Art. 29, comma 6 della LR 30/12/2016n. 30 e art. 14, comma 1 della LR 28/12/2018 n. 48. DGR n. 131/CR del 29/12/2019."

3 I RUOLI NEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE



Concorrono alla realizzazione degli obiettivi di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di illegalità e partecipano al processo di gestione del relativo rischio i seguenti soggetti:

3.1 Il Direttore Generale

Il Direttore Generale è l'organo cui compete l'adozione iniziale ed entro il 31 gennaio di ogni anno i successivi aggiornamenti del PTPCT, designando il Responsabile della Prevenzione della corruzione (art. 1, comma 7, della L. n. 190/2012). L'organo di indirizzo dell'ente individua il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico, con piena autonomia ed effettività; definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT, adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla Prevenzione della corruzione.

3.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Nominato ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n.190 del 2012, esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

a) ai sensi della legge 190/2012:

- elabora e propone al Direttore Generale il Piano triennale della prevenzione della corruzione;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verifica, d'intesa con il Direttore/Responsabile di struttura competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- fatti salvi i diversi termini stabiliti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica sul sito web dell'azienda una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette alla Direzione Generale e all'Autorità Nazionale Anticorruzione in allegato al Piano dell'anno successivo;
- riferisce sull'attività alla Direzione Generale su richiesta di quest'ultima e ogni qualvolta ne ravvisi l'opportunità;
- segnala all'organo di indirizzo politico e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione;

b) ai sensi del d.lgs. 39/2013 e dell'intesa in sede di Conferenza unificata Stato – Regioni del 24 luglio 2013:

- cura il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi;
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconferibilità e di incompatibilità di cui al citato decreto legislativo;
- segnala all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative, i casi di possibile violazione del citato decreto legislativo.

c) ai sensi del DPR n. 62/2013:

- cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, nonché la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione dei relativi risultati;

d) ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione 2016:

- sollecita l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA);

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 e della trasparenza risponde ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 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:

- I.** di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- II.** di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- III.** in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza risponde ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modificazioni, nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare; la violazione, da parte dei dipendenti dell'Istituto, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 39 dell'8 aprile 2013 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art.1 commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012 n. 190" il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza deve curare, anche attraverso le disposizioni di cui al presente piano, che nell'Istituto siano rispettate le disposizioni riguardanti la inconfiribilità e l'incompatibilità degli incarichi di cui al suddetto decreto.

Nella definizione della strategia di prevenzione, assume un ruolo centrale la tempestiva e completa trasmissione al Responsabile della Prevenzione di tutti gli elementi, dati e informazioni che gli consentono di avere contezza di eventi o fattori sintomatici di potenziali situazioni patologiche e di definire le conseguenti misure correttive per rafforzare il sistema di prevenzione.

GLI ALTRI SOGGETTI AZIENDALI

3.3 L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

In base al D. Lgs. n. 97/2016 vengono rafforzate le funzioni affidate all'OIV.:

- verifica che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ove stabiliti;
- verifica i contenuti della relazione sui risultati dell'attività svolta dal responsabile in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- fornisce le informazioni che l'ANAC richiede in merito all'attuazione delle misure di prevenzione, tanto quanto il RPCT;

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. 33/2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sulle sue modificazioni (articolo 54, comma 5, d.lgs. 165/2001).

3.4 I Dirigenti

I Dirigenti nell'ambito delle Strutture di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio.

I Dirigenti hanno un ruolo centrale ai fini della concreta realizzazione degli obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo e della promozione e diffusione della cultura della legalità e del rispetto delle regole nella loro dimensione di valori funzionali al miglioramento dell'efficienza dei servizi, della qualità delle prestazioni e dei rapporti con gli utenti e fra dipendenti. In tale prospettiva, l'approccio dei Dirigenti Responsabili delle articolazioni aziendali deve essere in primis finalizzato al conseguimento del pieno e motivato coinvolgimento di tutti i dirigenti e dipendenti assegnati alle strutture di rispettiva competenza nel processo di gestione e prevenzione del rischio di corruzione e di promozione della legalità.

In particolare l'articolo 16 del D. Lgs. n. 165 del 2001 dispone che:

- 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 (comma 1-bis);
- 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 (comma 1-ter);
- 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 (comma 1-quater).

I Dirigenti inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012;
- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.
- i Dirigenti responsabili di struttura individuano almeno un referente interno con il compito di sovrintendere e coordinare le attività e gli adempimenti in materia di anticorruzione nell'ambito della struttura cui sono preposti.

3.5 I Referenti per la prevenzione della corruzione

Possono essere individuati nel PTPC e svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai

dirigenti assegnati alle Unità organizzative di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale. Essi:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, c. 14, della L. n.190 del 2012);
- svolgono l'attività informativa nei confronti del responsabile della prevenzione e dell'autorità giudiziaria (art.16 D.Lgs n.165/2001; art. 20 DPR n.3/1957; art.1 comma 3, L.n.20/1994; art. 331 c.p.p.);
- concorrono, d'intesa con il responsabile della prevenzione, alla definizione dei rischi di corruzione ed alla predisposizione di opportune azioni di contrasto;
- concorrono a:
 - cooperare alla gestione del rischio;
 - verificare l'efficacia e l'idoneità del Piano e proporre eventuali modifiche o integrazioni;
 - formulare proposte in merito all'adozione di soluzioni organizzative, sistemi di verifica e controllo, adozione/modificazione/integrazione di protocolli operativi e procedure e di ogni altra misura idonea a contrastare e prevenire il rischio di illegalità;
 - vigilare, anche mediante verifiche e controlli a campione, sull'effettiva attuazione del Piano nell'ambito delle aree di rispettiva competenza e segnalare tempestivamente al RPCT eventuali criticità e, in particolare, ogni fatto di natura corruttiva o situazione che possa rappresentare un potenziale rischio di commissione di fatti illeciti;
 - redigere annualmente apposita relazione indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione illustrando l'attività svolta in tema di prevenzione;
 - cooperare con il Responsabile ai fini della definizione dei fabbisogni formativi e della selezione del personale da inserire nei relativi percorsi;
 - cooperare ai fini dell'individuazione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio nelle aree maggiormente esposte;
 - monitorare l'attività svolta dai Responsabili e Dirigenti delle strutture ricomprese nella macro-area di competenza, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale, segnalando tempestivamente al Responsabile della Prevenzione ogni irregolarità o criticità riscontrata.

I Referenti possono avvalersi del supporto di collaboratori.

3.6 Il responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

In riferimento all'obbligo di comunicazione, per l'espletamento del procedimento amministrativo sotteso all'applicazione dell'art. 33-ter del decreto legge n. 179 del 18.10.2012, del nominativo del responsabile, ai sensi della Legge n. 241 del 07.08.1990 e successive modifiche ed integrazioni, con funzioni di verifica o compilazione ed al successivo aggiornamento delle informazioni è stato specificamente individuato nel Responsabile della UOC Provveditorato, economato e gestione della logistica – Dott. Alessandro Turri –, è preposto all'iscrizione ed

all'aggiornamento dei dati inseriti nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

3.7 L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD):

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art.20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- cura l'aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale, l'esame delle segnalazioni di violazione dei Codici di Comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazioni dei Codici di comportamento, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari può chiedere parere facoltativo all'Autorità Nazionale Anticorruzione secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 2, lett. d), della legge 190/2012;
- svolge le attività di vigilanza e, in raccordo col Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di monitoraggio previste dall'art. 15 del DPR 62/2012 e dal Codice di Comportamento aziendale.

3.8 I dipendenti dell'amministrazione

I dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio; - osservano le misure contenute nel PTPC;
- segnalano le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi.

Il coinvolgimento va assicurato:

- a) in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi;
- b) in termini di partecipazione attiva in sede di definizione delle misure di prevenzione;
- c) in sede di attuazione delle misure.

A tal fine, negli atti relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, dovrà essere inserita, a cura della UOC Risorse Umane, una clausola che preveda l'impegno ad osservare le prescrizioni del presente Piano e del Codice di comportamento e la risoluzione o decadenza dal rapporto, in caso di violazione.

Il Responsabile della UOC Risorse Umane informa ogni nuovo assunto o collaboratore dell'obbligo di prendere visione del Piano consultando l'apposito sito web e di trasmettere alla struttura medesima, entro e non oltre 15 giorni dalla data di decorrenza del contratto di assunzione/collaborazione, una dichiarazione di avvenuta presa visione del Piano.

3.9 Il Risk Manager

Il Responsabile della gestione del rischio clinico aziendale (risk manager) svolge un ruolo fondamentale nell'ambito dell'attività di prevenzione degli eventi avversi e dell'attività di gestione e prevenzione del contenzioso:

- attiva percorsi di audit o altre metodologie finalizzati allo studio dei processi interni e delle criticità più frequenti, con segnalazione, anche in forma anonima, dell'evento o evento evitato (near miss) e analisi delle possibili attività finalizzate alla messa in sicurezza dei percorsi sanitari;
- rileva il rischio di inappropriately nei percorsi diagnostici e terapeutici e individua eventuali attività di medicina difensiva attiva e passiva;
- predispone e attua attività di sensibilizzazione del personale finalizzata alla prevenzione del rischio sanitario e collabora alla formazione degli operatori in materia;
- assiste gli uffici legali nel caso di contenzioso e nelle attività di stipula di coperture assicurative o di gestione di coperture auto-assicurative.

A tal fine lo IOV ha recepito il modello organizzativo della Regione Veneto sulla sicurezza del paziente, definito nella DGR 1831/2008, individuando il responsabile delle funzioni per la sicurezza del paziente e nominando il comitato esecutivo. Il responsabile delle funzioni per la sicurezza del paziente si occupa dell'analisi degli eventi avversi e degli eventi sentinella, attraverso la raccolta degli incident reporting. In particolare, nell'eventualità di un evento sentinella, viene attivato il flusso SIMES (sistema per il monitoraggio degli errori in sanità) che prevede la segnalazione dell'evento al Ministero della salute.

Annualmente il comitato esecutivo per la sicurezza del paziente redige un Piano per la sicurezza con i progetti da eseguire, che viene presentato alla Direzione per la sua approvazione.

3.10 Il personale con contratti atipici (borse di studio, co.co.co, incarichi libero professionali), tirocini e frequenze

Il presente Piano si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi aziendali, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e ai componenti della Direzione Generale e strategica e del Collegio Sindacale, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell'Istituto.

3.11 Il Nucleo Aziendale di Controllo (NAC)

Ogni anno ciascuna Azienda erogatrice di servizi sanitari deve predisporre un proprio "Piano annuale dei controlli interni" che riporti le tipologie di controllo che verranno esaminate nel corso dell'anno; il piano medesimo va redatto ed inviato entro il mese di Febbraio di ciascun anno al Nucleo Provinciale di Controllo.

Il NAC, nominato con delibera del Direttore Generale svolge controlli interni con le seguenti finalità:

- controllo del sistema di codifica ICD 9 CM delle diagnosi e degli interventi utilizzato dai clinici e del rispetto delle direttive regionali in tema di codifica;
- controllo delle tipologie di prestazioni sanitarie risultate più critiche a livello aziendale;
- verifica della correttezza di gestione delle liste di attesa dei ricoveri programmati secondo le priorità assegnate.

Per quanto concerne la specialistica ambulatoriale, i controlli interni hanno la finalità di:

- accertare l'attivazione di tutti i processi necessari a garantire il rispetto dei tempi massimi di attesa per le prestazioni di cui all'allegato A della DGR del Veneto del 13 marzo 2007, n° 600;
- verificare l'applicazione delle specifiche cliniche di prioritizzazione delle prestazioni ambulatoriali definite a livello regionale e/o aziendale;
- accertare la corretta indicazione sulla ricetta delle esenzioni per patologia in relazione alle prestazioni prescritte e la corretta erogazione delle prestazioni, secondo quanto previsto dal D.M. del 28 maggio 1999, n. 329.

Il Nucleo Aziendale di Controllo interno predispone i prospetti riepilogativi relativi agli esiti dei controlli effettuati, da avviare al Nucleo Provinciale di Controllo e al Nucleo Regionale di Controllo.

3.12 Il Responsabile della protezione dei dati (RPD)

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 37 del Regolamento Europeo n.2016/679 in materia di protezione delle persone fisiche con riferimento al trattamento dei dati personali (noto con l'acronimo inglese di "GDPR", con cui verrà indicato nel prosieguo), l'Istituto Oncologico Veneto-IRCCS ha nominato il Responsabile della Protezione dei dati, dapprima con Delibera del Direttore Generale n. 312 del 18.05.2018.

Successivamente, venuto meno l'incarico di unico RPD delle Aziende Sanitarie del Veneto, l'Istituto ha individuato un nuovo ed autonomo Responsabile della Protezione dei Dati, di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 183 del 29.03.2019.

Il medesimo RPD è stato confermato e prorogato con Deliberazione del Direttore Generale n. 820 del 30.12.2019.

Ai sensi dell'art. 39 del GDPR, il Responsabile della Protezione dei dati svolge i seguenti compiti:

- a) informa e fornisce consulenza al titolare o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal regolamento e dalle norme vigenti in materia di protezione dei dati;
- b) sorveglia l'osservanza del GDPR all'interno dell'organizzazione del titolare;
- c) fornisce, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto;
- d) funge da punto di contatto per l'autorità di controllo.

3.13 Comitati Etici

Comitato Etico per la Pratica Clinica (CEPC)

Il CEPC svolge una funzione consultiva in relazione ai profili etici delle decisioni sanitarie e socio assistenziali, con l'obiettivo di salvaguardare e promuovere il diritto alla salute e la qualità e l'umanizzazione dell'assistenza. È un organismo indipendente costituito da personale sanitario e non sanitario nominato dal Direttore Generale dell'Istituto

Il CEPC analizza casi clinici specifici e situazioni della pratica sanitaria che pongano problemi di discernimento etico, su richiesta degli operatori delle strutture sanitarie che fanno capo allo IOV ed esamina questioni etiche presentate da pazienti e familiari di utenti; può affrontare quesiti, posti dalla Direzione dello IOV, di carattere etico-organizzativo. Il tutto, senza sostituirsi ai soggetti coinvolti – pazienti, operatori sanitari e famiglie o tutori – nella decisione che deve essere assunta.

Il CEPC, inoltre, organizza iniziative di formazione e sensibilizzazione sulla bioetica e offre il proprio contributo al tema dell'allocazione e dell'impegno delle risorse nel Servizio Sanitario Regionale.

Comitato Etico per la Sperimentazione Clinica (CESC)

Il Comitato Etico per la Sperimentazione Clinica (CESC) dello IOV è un organismo indipendente che opera per garantire il rispetto della dignità della persona negli ambiti della ricerca biomedica. Valuta la scientificità e la fattibilità delle proposte di sperimentazione clinica e di ricerca attraverso l'analisi degli aspetti scientifico-metodologici, la verifica dei requisiti etici della sperimentazione e la valutazione degli aspetti organizzativi che potrebbero compromettere la buona riuscita della ricerca.

Il CESC fa riferimento ai principi indicati nella revisione corrente della Dichiarazione di Helsinki, nella versione più recente delle Good Clinical Practice e in altre raccomandazioni di organismi nazionali e internazionali. Si riferisce, inoltre, alla normativa vigente in materia sanitaria e alle raccomandazioni del Comitato nazionale per la bioetica e del Comitato per la bioetica della Regione del Veneto.

L'indipendenza del CESC dello IOV è garantita dalla presenza di personale non dipendente dall'Istituto e dalla mancanza di subordinazione gerarchica con altri comitati etici.

4 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

4.1 Il sistema di gestione del rischio: le linee guida

Il comma 8 dell'articolo 1 della Legge n. 190/2012 prevede che l'adozione del Piano di prevenzione della corruzione avvenga "entro il 31 gennaio di ogni anno". L'aggiornamento consente di adeguare la strategia di prevenzione della corruzione ai mutamenti del contesto interno ed esterno di riferimento, tenendo conto inoltre dei risultati ottenuti o delle criticità riscontrate durante la prima fase attuativa.

Il sistema di gestione del rischio alla luce delle osservazioni formulate nell'aggiornamento al PNA 2015 e nel nuovo PNA 2019 va declinato in evoluzione rispetto all'originaria formulazione di valutazione del rischio e sua ponderazione. Assume sempre più rilevanza la mappatura efficace e completa di tutti i processi aziendali, anche di quelli non considerati originariamente. In particolare è necessario delineare i processi principali e in dettaglio delle singole strutture al fine di ottenere una puntuale conoscenza.



Il sistema di gestione del rischio ha preliminarmente inizio mediante l'analisi del contesto in cui opera l'Ente:

- contesto esterno, che permette di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente (economico e socio-culturale) ove opera l'amministrazione e i c.d. "stakeholder" (comprensivi, ovviamente, di tutti le variabili nelle quali si annidano le dinamiche corruttive);
- contesto interno, con riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione (la struttura e la dotazione organica, gli atti principali di gestione delle risorse e degli investimenti, le responsabilità dei singoli) e individuazione delle aree.

4.2 Analisi del contesto



4.2.1 Contesto esterno

Appare significativo riportare alcune analisi sul territorio del Veneto desunte dai seguenti documenti.

Tratto da **"Corte dei Conti Sezione giurisdizionale regionale per il Veneto - Relazione apertura anno giudiziario 2019"**

"Reati contro la PA.

La legge 9 gennaio 2019, n.3 ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di Trasparenza dei partiti e movimenti politici") si innesta nel cd. Filone della normativa anticorruzione. Pur promulgata nel 2019 è stata però oggetto di discussione ed esame nel corso del 2018 e rappresenta un punto di compromesso tra diverse visioni del fenomeno "lotta alla corruzione". Destinatari principali di tali previsioni sono le Procure della Repubblica ed Erariali "

"La giurisprudenza in materia di responsabilità amministrativa."

Le questioni affrontate dalla Sezione giurisdizionale nel 2018 in materia di responsabilità amministrativa hanno evidenziato, nei vari ambiti della pubblica amministrazione, un variegato quadro di illeciti, taluni caratterizzati dalla propensione alla realizzazione di profitti di carattere personale nella gestione della cosa pubblica, altri, i più numerosi, da grave negligenza nell'espletamento degli obblighi di servizio, agevolata da carenze nei controlli da parte degli organi a ciò preposti.

Sono state pronunciate, condanne per il considerevole importo di € 12.461.210,83 pari al danno addebitato non solo ad amministratori e dipendenti pubblici che, in spregio degli obblighi di servizio, hanno arrecato pregiudizio alle amministrazioni di appartenenza ma altresì a soggetti privati che indebitamente hanno percepito o utilizzato illegalmente risorse pubbliche.

Sono state emesse anche sentenze di assoluzione, quando non è stato possibile evidenziare, nonostante l'infaticabile e pregevole lavoro dei pubblici ministeri, la sussistenza di tutti gli elementi costitutivi della responsabilità amministrativa. La casistica riscontrata sostanzialmente non differisce da quanto già relazionato per l'anno 2017. Sono emersi infatti:

- a) Danni erariali da reato
- b) Illeciti nella gestione del rapporto di impiego o di servizio
- c) Illeciti nelle procedure di appalto e nelle forniture
- d) Illeciti in materia di sanità
- e) Danni al patrimonio pubblico
- f) Illeciti nella riscossione di entrate
- g) Illeciti nella gestione di contributi e finanziamenti pubblici.

Nell'anno 2018, gli illeciti derivanti da condotte corruttive hanno costituito una delle cause più significative di grave pregiudizio per gli interessi pubblici, nonostante le misure di contrasto introdotte dal legislatore e le molteplici azioni avviate dal pubblico ministero penale e, per quanto di competenza specifica, dal pubblico ministero contabile. Al danno prodotto dalla corruzione e perseguibile in giudizio, va sommato

l'enorme danno per la collettività determinato dalla distrazione di ingenti disponibilità finanziarie erariali che avrebbero potuto essere destinate a fini pubblici e che comporta effetti devastanti sul contesto organizzativo delle amministrazioni danneggiate e inevitabili battute d'arresto per la regolarità dei servizi resi e conseguentemente per la crescita economica del territorio.

Sono state emesse, tra le altre, sentenze per il danno derivato da attività libero professionale non autorizzata, arrecato in violazione della normativa di settore (art.7 del D.lgs. 165/2001) che disciplina, in modo assolutamente chiaro e comprensibile, la materia in esame, nel rispetto dei precetti costituzionali di cui agli articoli 97 e 98 della Costituzione che sanciscono il principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione e dell'esclusività del rapporto di pubblico impiego al servizio della collettività.

Inoltre, a seguito dei mutamenti degli assetti operativi della pubblica amministrazione, sono sempre più frequenti le ipotesi in cui il perseguimento di fini pubblici viene affidato a soggetti privati, destinatari di finanziamenti o contribuzioni pubbliche. La Corte di cassazione, da oltre un decennio, ha reso stabile il proprio orientamento giurisprudenziale secondo cui il soggetto privato che gestisce fondi pubblici e che, per sua scelta, incida negativamente sul modo d'essere del programma imposto dalla P.A., determinando uno sviamento dalle finalità perseguite, è sottoposto alla giurisdizione contabile."

Tratto da **"Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento 2 semestre 2018 DIA Direzione antimafia investigativa"**:

"VENETO. Le potenzialità economico-imprenditoriali costituiscono, anche per il Veneto, un'attrattiva per la criminalità mafiosa che tende, fuori dal territorio d'origine, ad espandersi ed aumentare le occasioni illecite di guadagno. Questa regione, che da tempo gode di un buon andamento dell'economia, nel 2017 è risultata la terza in Italia per PIL prodotto (Fonte dati Istat 2016), con l'operatività di quasi 400 mila imprese, con un numero di dipendenti superiore ad un milione e mezzo. Il positivo trend economico (si fa riferimento alla relazione prodotta dalla Banca d'Italia: *"Economie regionali. L'economia del Veneto n. 5 -giugno 2018"*, ove tra l'altro si legge (pagg. 5 e 7): *"La dinamica della produzione industriale regionale ha registrato un'accelerazione, specialmente nei comparti della filiera meccanica, che hanno beneficiato, tra l'altro, dell'aumento degli investimenti in impianti, macchinari e attrezzature realizzato a livello nazionale. Le esportazioni di beni sono cresciute in linea con la domanda mondiale. La crescita dei consumi, dovuta anche al forte sviluppo dei flussi turistici, ha sostenuto l'attività nel commercio, nei trasporti e nei pubblici esercizi. [...] Nel 2017 la produzione industriale è aumentata del 4,1%, in accelerazione rispetto al 2016 (2,5%), grazie al rafforzamento della dinamica degli ordini interni ed esteri. La crescita dell'attività si è riflessa in un ulteriore aumento del grado di utilizzo della capacità produttiva al 75%, con un'accelerazione nello scorcio dello scorso anno)*," seppur dopo un periodo di generalizzata recessione, è stato agevolato anche dall'esistenza di una rete di grandi infrastrutture e dall'efficiente organizzazione dei trasporti. A titolo esemplificativo, il porto di Venezia-Marghera, nel 2018, ha movimentato più di 26 milioni di tonnellate di merci e l'aeroporto internazionale "Marco Polo" di Venezia ha visto il transito, nello stesso periodo, di oltre 11 milioni di passeggeri. Una silente infiltrazione mafiosa del

territorio, operata con la cosiddetta strategia di "sommersione", ossia evitando qualsiasi forma di manifestazione violenta tipica di queste organizzazioni, potrebbe leggersi tra i dati pubblicati dall'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata.

In Veneto sono in atto 237 procedure per la gestione di immobili, mentre altri 126 sono già state definite nel tempo. Sono, altresì, in gestione 24 aziende, a fronte di una già destinata. Tra le tipologie di beni sottratti alle mafie figurano alberghi, ristoranti, attività immobiliari e di commercio all'ingrosso, immobili e terreni agricoli, nelle province di Vicenza, Venezia, Padova, Verona, Treviso, Belluno e Rovigo. Questi i segnali di una efficace azione preventiva e investigativa di contrasto, ma anche dell'esistenza di una "fascia grigia" di imprenditori e professionisti che, per varie motivazioni, si lascia "avvicinare" da esponenti della criminalità organizzata. I titolari di attività commerciali trovano in questi soggetti - che dispongono di notevoli quantità di denaro - una apparente via per superare momenti di difficoltà economica, salvo poi patire comportamenti che, inesorabilmente, tendono ad assoggettarli, arrivando ad estrometterli dalle società. Un reinvestimento di capitali illeciti che espone a serio rischio la libertà d'impresa economica e di concorrenza, determinando, nel lungo periodo, una spirale negativa con ripercussioni sull'economia locale.

Al fine di focalizzare l'attenzione su questi rischi, a maggio del 2017, si è insediato in seno al Consiglio regionale l'Osservatorio per il contrasto alla criminalità organizzata e mafiosa e la promozione della trasparenza, previsto dall'art. 15 della legge regionale n. 48 del 28 dicembre 2012 sulle "Misure per l'attuazione coordinata delle politiche regionali a favore della prevenzione del crimine organizzato e mafioso, della concorrenza nonché per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile".

Tratto da **"Il Libro bianco sulla corruption in Sanità"**, volume nel quale viene fotografata la corruption in Sanità da diversi punti di vista, pubblicato dall'Istituto per la promozione dell'Etica in Sanità ISPE/Sanità:

"IL FENOMENO

Analisi qualitativa

- La corruzione in sanità rimane un fenomeno ampiamente oscuro in termini quantitativi, ma i suoi effetti sono evidenti. Negli anni recenti, la Corte dei Conti ha rilevato che in sanità "si intrecciano con sorprendente facilità veri e propri episodi di malaffare con aspetti di cattiva gestione, talvolta favoriti dalla carenza dei sistemi di controllo" e che "il settore sanitario presenta livelli inaccettabili di inappropriata organizzativa e gestionale che vanno ad alimentare le già negative conseguenze causate dai frequenti episodi di corruzione a danno della collettività".
- I fattori generali che favoriscono la corruzione sono la natura consensuale del crimine, l'assenza di vittime dirette, la distanza causale tra accordo e vittimizzazione, la sofisticazione degli schemi criminali e la commistione con altri fenomeni di mal-amministrazione.
- I drivers di corruzione in sanità sono 12, di cui quattro dal lato della domanda sanitaria, e otto dal lato dell'offerta sanitaria.

Dal lato della domanda: Incertezza o debolezza del quadro normativo, asimmetria informativa tra utente ed Sistema Sanitario, elevata parcellizzazione della domanda sanitaria, fragilità nella domanda di servizi di cura.

Dal lato dell'offerta: forte ingerenza della politica nelle scelte tecnico-amministrative, elevata complessità del sistema, ampi poteri e discrezionalità nelle scelte aziendali e ospedaliere, basso livello di *accountability* del personale pubblico, bassi standard etici degli operatori pubblici, asimmetria informativa tra Sistema Sanitario e fornitori privati, crescita della sanità privata, scarsa trasparenza nell'uso delle risorse.

- In particolare emergono criticità dalla frammentazione del quadro regolamentare a livello regionale e sub-regionale; dall'abuso della decretazione di urgenza; dall'esplosione del contenzioso, giustificato o strumentale. Anche la nuova legge anticorruzione (L.190/12) e i decreti attuativi presentano elementi di criticità, riducendo alcune pene edittali - e di conseguenza i termini di prescrizione, ignorando alcune fattispecie penali, e non tutelando adeguatamente i *whistleblowers*.
- La complessità organizzativa ed il decentramento rendono più difficile effettuare i controlli, e genera una parcellizzazione delle risorse e moltiplicazione dei centri di potere discrezionale, anche ai livelli più bassi della struttura amministrativa.
- L'asimmetria informativa espone al rischio corruzione il cittadino, debole e poco informato rispetto al medico che agisce in sua vece rispetto al SSN, determinando la domanda e l'offerta sanitaria. L'asimmetria espone al rischio anche le aziende, soprattutto quelle che investono in R&D, che si trovano a confrontarsi con funzionari impreparati o incompetenti, limitando quindi le scelte del SSN sulla base di criteri di selezione inadeguati, insufficienti, obsoleti o inutili, a seconda dei casi. L'infungibilità è un altro driver di rischio, perché permette di bypassare le procedure ad evidenza pubblica.
- L'affidamento ai privati convenzionati di porzioni sempre crescenti di sanità pubblica aumenta il rischio di corruzione a causa del conflitto naturale di interessi - di profitto per il privato e di riduzione dei servizi sanitari, idealmente investendo sulla prevenzione, e di costi da parte del SSN. La debolezza dei sistemi di controllo e l'elevato potere economico-politico che ruota attorno a tali affidamenti portano a schemi pericolosi di *grand corruption*, come si è visto in numerose regioni.
- La politica ha esondato in sanità, superando i normali confini di indirizzo e di controllo e di nomina dei soggetti apicali delle strutture sanitarie, alterando la buona amministrazione nei settori delle nomine, degli appalti e degli accreditamenti privati, in alcuni casi arrivando a controllare l'intero sistema sanitario regionale.
- Il senso civico e l'integrità del settore sanitario devono essere rafforzati. Il *whistleblowing*, ovvero il riportare situazioni illecite o sospette per prevenire la corruzione nella pubblica amministrazione, disciplinato dalla legge 190/12, viene considerato dagli intervistati nel settore sanitario come strumento di delazione - anziché prevenzione - e fonte di tensione tra il personale. "L'analisi strutturale della spesa sanitaria regionale [...] appalesa la necessità di una attenta promozione della cultura della legalità e dell'etica pubblica anche in questo settore", afferma la Relazione Garofalo.

- Il personale del sistema sanitario può approfittare di un basso livello di *accountability* per le proprie azioni, un incentivo a violare le regole. I sistemi interni di valutazione soffrono di corporativismo e autotutela che di fatto riducono la capacità di controllo. Le valutazioni dei dirigenti sono quasi sempre molto positive, indipendentemente dalla qualità dei servizi erogati o dai risultati della gestione economico-finanziaria dell'ente. Pur assistendo a una diffusione di codici di condotta e standard etici volontari, questi raramente contengono misure efficaci in termini di poteri d'indagine e sanzionatori, nonché di protezione per coloro che denunciano illegalità.
- La trasparenza, ad oggi, rimane una buona intenzione, anche se le recenti norme stanno spingendo in modo deciso verso una maggiore trasparenza della PA. Rimane il problema.

Analisi quantitativa

Il tasso medio stimato di corruzione e frode in sanità è del 5,59%, con un intervallo che varia tra il 3,29 e il 10% (Leys e Button 2013). Per la sanità Italiana, che vale circa 110 miliardi di Euro annuo, questo si tradurrebbe in circa 6 miliardi di euro all'anno sottratti alle cure per i malati.

- Il rischio di corruzione nell'acquisto di dispositivi per terapia meccanica, radiologica, elettrica e fisica è pari al 11-14%, secondo uno studio di PriceWaterHouseCooper (PwC 2013).
- Nella percezione dei cittadini, la sanità (in particolare i servizi che seguono le gare e gli appalti) è un settore corrotto. Il 40% degli Italiani intervistati - contro il 30% della media UE - ritiene che la corruzione sia diffusa tra coloro che lavorano nel settore della salute pubblica, percentuale che sale al 59% per i funzionari che aggiudicano le gare d'appalto (media UE 47%), superati solo dai politici a livello nazionale (67% Italia, 57% UE).
- Secondo il Bribe Payers Index 201110 la sanità si colloca al settimo posto, ma è probabilmente il settore in cui i cittadini, specie i più deboli, pagano, anche con la vita, i costi altissimi della corruzione.
- Lo spreco di denaro pubblico negli appalti pubblici corrotti o sospetti (i casi con sospetta corruzione) è pari al 18% del budget complessivo dell'appalto, di cui il 13% deriva dal costo diretto della corruzione, sostiene PWC.

Le criticità

I casi analizzati nell'ambito di cinque ambiti (nomine, farmaceutica, procurement, negligenza, sanità privata) hanno evidenziato le seguenti problematiche:

- *NOMINE*: ingerenza politica, conflitto di interessi, revolving doors, spoil system, insindacabilità, discrezionalità, carenza di competenze;
- *FARMACEUTICA*: aumento artificioso dei prezzi, brevetti, comparaggio, falsa ricerca scientifica, prescrizioni fasulle, prescrizioni non necessarie, rimborsi fasulli;

- *PROCUREMENT*: gare non necessarie, procedure non corrette, gare orientate o cartelli, infiltrazione criminale organizzato, carenza di controlli, false attestazioni di forniture, inadempimenti-irregolarità non rilevate;
- *NEGLIGENZA*: scorrimento liste d'attesa, dirottamento verso sanità privata; false dichiarazioni (intramoenia); omessi versamenti (intramoenia);
- *SANITÀ PRIVATA*: mancata concorrenza, mancato controllo requisiti, ostacoli all'ingresso e scarso *turnover*, prestazioni inutili, false registrazioni drg, falso documentale."

4.2.2 Contesto interno

L'Istituto Oncologico Veneto (IOV) è stato costituito con L.R. 22 dicembre 2005, n. 26. L'Istituto è un Ente a rilevanza nazionale, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia amministrativa, tecnica, patrimoniale e contabile ed opera in conformità agli obiettivi della programmazione della Regione Veneto costituendo parte integrante del Servizio Sanitario Nazionale e, specificatamente, del Sistema Sanitario della Regione Veneto.

L'istituto è stato riconosciuto Istituto di ricerca e Cura a Carattere Scientifico IRCCS, ai sensi del decreto legislativo 288/2003, con DM 6.6.2017. Lo IOV è, inoltre, riconosciuto dalla *Organization of European Cancer Institutes (OECI)* come *Comprehensive Cancer Centre*.

Lo IOV IRCCS è il primo e unico Istituto del Veneto destinato in maniera specifica alla ricerca sul cancro e alla prevenzione, diagnosi e cura dei tumori, in conformità ai principi di cui al decreto legislativo n. 288/2003 nonché alle norme e disposizioni regionali di programmazione sanitaria, persegue principalmente le seguenti finalità:

- a) svolgere, nella disciplina di oncologia, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e in conformità alla programmazione nazionale e regionale, attività di prevalente ricerca biomedica e sanitaria e di assistenza sanitaria, di tipo clinico e traslazionale;
- b) trasferire i risultati validati della ricerca nei processi assistenziali del sistema sanitario regionale;
- c) elaborare ed attuare, direttamente o in rapporto con altri enti, programmi di formazione professionale e di educazione sanitaria con riferimento agli ambiti istituzionali di attività e per il miglioramento e lo sviluppo delle stesse;
- d) sperimentare e verificare forme innovative di gestione e di organizzazione in campo sanitario, nei rispettivi ambiti disciplinari;
- e) supportare tramite idonee modalità, le istituzioni di istruzione e formazione *pre e post lauream*;
- f) svolgere attività di studio e ricerca con attivazione di misure preventive, nelle aree con alta incidenza di tumori.

Nel quadro della programmazione SSR, dal 2014 lo IOV è stato designato dalla Regione Veneto fulcro della rete regionale veneta dei Centri di senologia (*Breast Unit*). Lo IOV ha inoltre consolidato il ruolo di centro *hub* di riferimento regionale per la patologia oncologica. E' altamente qualificato per la diagnosi, cura e riabilitazione psicofisica, per la gestione del percorso diagnostico terapeutico e assistenziale (PDTA) della neoplasia alla mammella, secondo standard riconosciuti a livello europeo.

La Regione ha assegnato allo IOV, quale Centro *hub*, il coordinamento della Rete Oncologica Veneta (ROV), in stretta sintonia con le Aziende Ospedaliere di Padova e Verona.

L'Istituto ha sede legale corrente in Padova e la dotazione ospedaliera oltre all'Ospedale Busonera ha due sedi distaccate, presso l'Ospedale San Giacomo di Castelfranco Veneto-TV e presso l'Ospedale Santa Teresa di Calcutta di Schiavonia-PD.

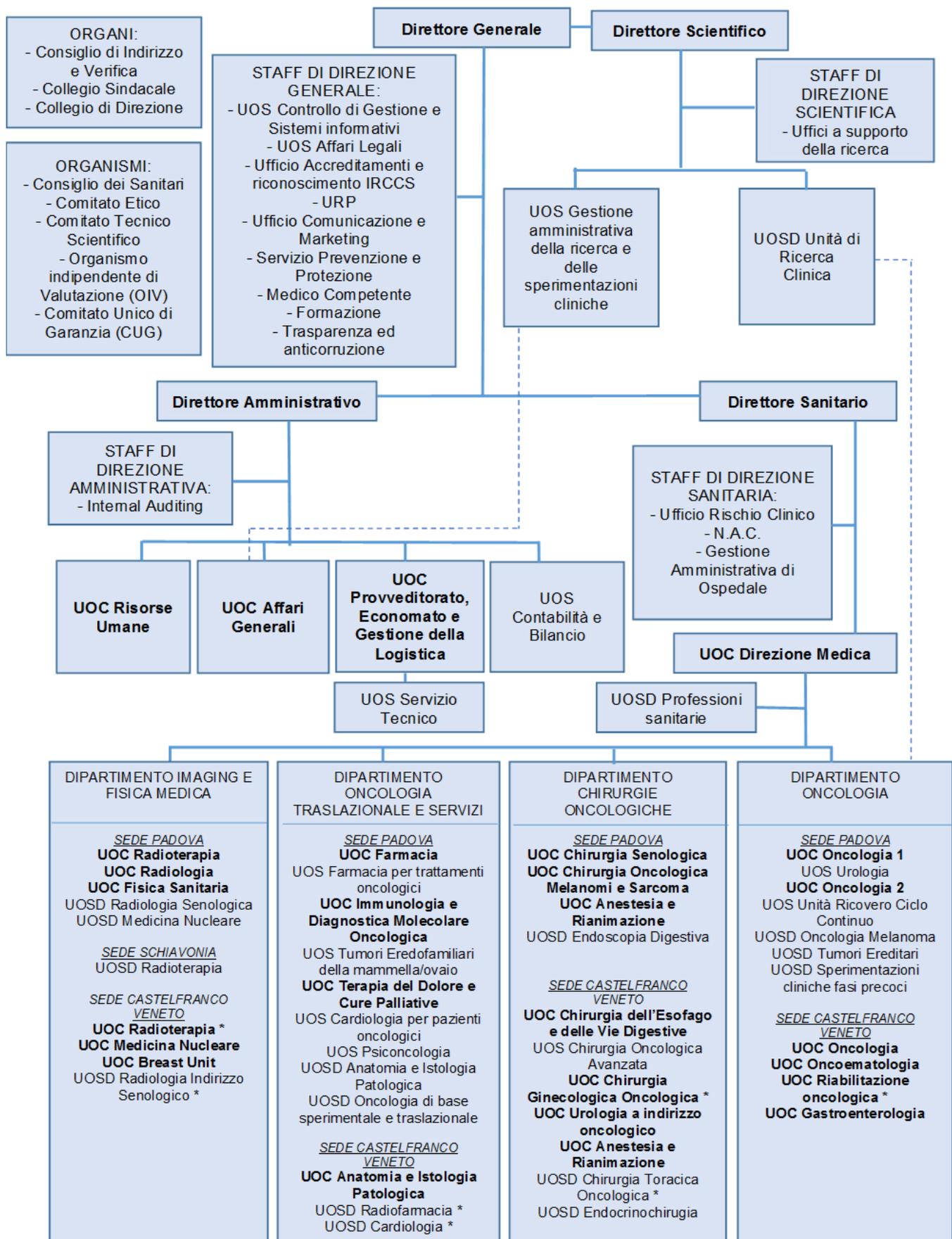
L'organizzazione aziendale dello IOV è costituita da 1089 unità al 31.12.2019, di cui:

- n. 850 dipendenti;
- n. 220 non dipendenti;
- n. 19 personale Universitario in convenzione.

Si rileva un trend in incremento, rispetto agli anni precedenti, coerente con l'aumento dei volumi di attività e i programmi di sviluppo dell'Istituto presso le sedi di Castelfranco Veneto e Schiavonia e della attività di ricerca.

A tal fine lo IOV è stato autorizzato con DGRV n. 1748 del 29.11.2019 all'incremento della dotazione organica e dei fondi contrattuali. Sarà, pertanto, approvato un nuovo atto aziendale che tenga conto delle nuove esigenze organizzative e delle sedi distaccate.

L'organizzazione dell'Istituto, approvata con Atto Aziendale di cui alla DDG 20 del 25.01.2018 e successive modifiche e integrazioni, è così strutturata:



Linea Intera: collegamento gerarchico - Linea Tratteggiata: collegamento funzionale

* Struttura non attivata

Con riferimento alle fonti di finanziamento della ricerca, la stessa è finanziata prevalentemente con fondi di ricerca corrente e con il finanziamento 5 per mille, progetti nazionali ed internazionali. Nel Piano aziendale della Performance vengono evidenziati i finanziamenti ricevuti per la ricerca nell'ultimo triennio. Negli anni, l'Istituto ha visto costantemente incrementare il finanziamento ministeriale per la Ricerca Corrente, che premia parametri quali produttività scientifica, sperimentazioni cliniche e qualità assistenziale. Nel 2015, in particolare, tale contributo ha superato per la prima volta i 3 milioni di euro (3.195.361,35) con un balzo del 20 per cento sull'anno precedente, nel 2016 è salito ulteriormente a 3.305.976,86 euro, nel 2018 ad € 3.684.401,73 e nel 2019 si è attestato a € 3.230.000,00. Un andamento, questo, in controtendenza rispetto a quello di istituti più blasonati, e che colloca lo IOV ai vertici nazionali della produttività scientifica, specie in rapporto al numero dei ricercatori impiegati.

L'Istituto opera in un settore, quello dei servizi sanitari, che, come evidenziato dallo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ANAC, presenta caratteristiche del tutto peculiari in considerazione di fattori, quali l'entità delle risorse gestite e le particolari dinamiche che si instaurano tra professionisti, utenti e ditte fornitrici, le relazioni tra attività istituzionali e libero professionali del personale medico e sanitario, che lo espongono a rischi specifici sotto il profilo delle potenziali fattispecie di illegalità che possono svilupparsi nel suo ambito.

Gli obiettivi che lo IOV, nel triennio 2020-2022, si è proposto di intervenire sulle macro aree strategiche definite in continuità con la programmazione regionale ed aziendale 2019 e con gli indirizzi previsti dalla DGR 1635/2016 e successiva 1342/2017 e DGR 614/2019 che ha modificato le schede di dotazione ospedaliera dell'Istituto Oncologico Veneto IRCCS:

- Monitoraggio liste d'attesa e del rispetto delle disposizioni regionali in merito ai tempi di attesa;
- Equilibrio economico-finanziario e rispetto dei tetti di spesa;
- Rispetto dei target relativi all'attività di ricovero e specialistica;
- Rispetto dei target relativi all'attività di ricerca e pubblicazione scientifica;
- Rispetto dei target relativi ad altre tipologie di attività;
- Implementazione degli indirizzi di programmazione regionale;
- Coordinamento della Rete Oncologica Veneta;
- Rispetto del: Programma Triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza; Piano Triennale di audit;
- Sanità Digitale e Rispetto dei contenuti e delle tempistiche dei flussi informativi regionali.

La mappatura dei processi

Costituisce l'individuazione e analisi dei processi organizzativi.

Sotto il versante dell'analisi dei processi, al fine di garantire la redazione di un Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza il più possibile aderente alla realtà istituzionale, viene avviato un iter di rilevazione delle attività che possono risultare di interesse per le finalità di cui alla Legge n. 190 del 2012 e che si protrarrà per l'intero anno 2020, tenuto conto della carenza di personale amministrativo in dotazione allo IOV e del forte *turnover* dello stesso che non ha garantito continuità e conoscenza dello sviluppo dei processi nel tempo.

L'obiettivo della mappatura: l'intera attività svolta dall'amministrazione viene gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura del processo avviene attraverso:

- elencazione dei processi o macro – processi;
- individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono;
- indicazione dell'origine del processo (input) e del risultato atteso (output);
- la sequenza delle attività poste in essere: tempi, vincoli, risorse e interrelazioni tra i processi;
- il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative.

Tale mappatura è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio.

Fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

L'identificazione dei processi IOV utilizzata nel presente Piano è quella generata da Internal audit delle Aziende del SSR. La lista dei processi viene allegata al presente Piano. Sarà sviluppato nel 2020 un approfondimento graduale ulteriori elementi di descrizione dei processi, fino al raggiungimento della completezza della descrizione del processo.

L'individuazione delle aree di rischio si pone in linea con quanto, evidenziato dalla Determinazione n. 12/2015 di ANAC e ha la finalità di focalizzare l'attenzione su quegli ambiti all'interno dell'attività dell'intera Azienda che debbono essere presidiati più di altri mediante l'attuazione di misure di prevenzione.

La predetta determinazione, che qui si recepisce adattandola al contesto particolare dell'Istituto, prevede l'analisi di aree di rischio generali, comuni a tutti gli Enti pubblici, cui si aggiungono aree di rischio specifiche per l'ambito sanitario in cui l'Istituto opera.

L'elenco delle aree di rischio generali è contenuto nella seguente tabella:

CLASSIFICAZIONE	DESCRIZIONE AREE A RISCHIO
A	Acquisizione e gestione del personale
B	Contratti pubblici
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretti ed immediati.
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetti economici diretti ed immediati.
E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
F	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
G	Incarichi e nomine
H	Affari legali e contenzioso
I	Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari
L	Pianificazione e programmazione

Le aree di rischio specifiche per il settore sanitario, esse sono di seguito indicate:

CLASSIFICAZIONE	DESCRIZIONE AREE A RISCHIO
M	Attività libero professionale
N	Liste di attesa
O	Rapporti con soggetti erogatori
P	Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca sperimentazioni e sponsorizzazioni
Q	Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero

Con riferimento alle modalità ed ai termini di attuazione delle misure atte a scongiurare i rischi delineati, esse si svolgeranno secondo procedure interne a ciascuna struttura, formalizzate al RPCT dal Dirigente responsabile.

I termini di monitoraggio del RPCT si identificano, indicativamente, al 30.6 e al 31.12 dell'anno corrente, fatte salve tutte le azioni di verifica e controllo ritenute opportune nel corso dell'anno stesso.

5 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO- LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Secondo le previsioni delle regole ISO, per far sì che la gestione del rischio sia efficace, un'organizzazione dovrebbe, a tutti i livelli, seguire i principi riportati qui di seguito.

a) La gestione del rischio crea e protegge il valore.

La gestione del rischio contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della prestazione, per esempio in termini di salute e sicurezza delle persone, *safety*, rispetto dei requisiti cogenti, consenso presso l'opinione pubblica, protezione dell'ambiente, qualità del prodotto gestione dei progetti, efficienza nelle operazioni, governance e reputazione.

b) La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione.

La gestione del rischio non è un'attività indipendente, separata dalle attività e dai processi principali dell'organizzazione. La gestione del rischio fa parte delle responsabilità della direzione ed è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione, inclusi la pianificazione strategica e tutti i processi di gestione dei progetti e del cambiamento.

c) La gestione del rischio è parte del processo decisionale.

La gestione del rischio non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi.

La gestione del rischio: aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative; implica l'assunzione di responsabilità in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte in tal senso e le relative responsabilità riguardano, in particolare gli organi di indirizzo, i responsabili di struttura e il RPCT.

d) La gestione del rischio tratta esplicitamente l'incertezza.

La gestione del rischio tiene conto esplicitamente dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata. Non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive ed è ispirata al criterio della prudenza.

e) La gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva.

Un approccio sistematico, tempestivo e strutturato alla gestione del rischio contribuisce all'efficienza e a risultati coerenti, confrontabili ed affidabili. È realizzata assicurando l'integrazione con gli altri processi di programmazione e gestione.

f) La gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili.

Gli elementi in ingresso al processo per gestire il rischio si basano su fonti di informazione quali dati storici, esperienza, informazioni di ritorno dai portatori d'interesse, osservazioni, previsioni e parere di specialisti. Tuttavia, i responsabili delle decisioni dovrebbero informarsi, e tenerne conto, di qualsiasi limitazione dei dati o del modello utilizzati o delle possibilità di divergenza di opinione tra gli specialisti.

g) La gestione del rischio è "su misura".

La gestione del rischio è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione.

h) La gestione del rischio tiene conto dei fattori umani e culturali.

Nell'ambito della gestione del rischio individua capacità, percezioni e aspettative delle persone esterne ed interne che possono facilitare o impedire il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

i) La gestione del rischio è trasparente e inclusiva.

Il coinvolgimento appropriato e tempestivo dei portatori d'interesse e, in particolare, dei responsabili delle decisioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, assicura che la gestione del rischio rimanga pertinente ed aggiornata. Il coinvolgimento, inoltre, permette che i portatori d'interesse siano opportunamente rappresentati e che i loro punti di vista siano presi in considerazione nel definire i criteri di rischio.

j) La gestione del rischio è dinamica.

La gestione del rischio è sensibile e risponde al cambiamento continuamente. Ogni qual volta accadono eventi esterni ed interni, cambiano il contesto e la conoscenza, si attuano il monitoraggio ed il riesame, emergono nuovi rischi, alcuni rischi si modificano ed altri scompaiono.

k) La gestione del rischio favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

La gestione del rischio è un processo di miglioramento continuo e graduale: da un lato, deve tendere alla completezza e al massimo rigore nella analisi, valutazione e trattamento del rischio; dall'altro, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi.

In base alle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" contenute nell'Allegato n. 1 del PNA 2019, in cui si fa chiarezza sulle tipologie di approccio (qualitativo, quantitativo o misto) utilizzabile per stimare in maniera più circostanziata l'esposizione da parte delle organizzazioni ai rischi corruttivi, ogni Amministrazione e quindi anche lo IOV, effettua:

1. la scelta dell'approccio valutativo;
2. l'individuazione dei criteri di valutazione;
3. la rilevazione dei dati;
4. la formulazione di giudizio sintetico.

Nell'ambito del punto n. 1 lo IOV si è orientato, per l'anno 2020, in adesione al criterio suggerito da A.N.AC., a superare la metodologia basata su un orientamento di tipo quantitativo/numerico, utilizzata nei piani precedenti, e ad intraprendere, altresì, un approccio di tipo "qualitativo", al fine di stimare, così, l'eventuale rischio corruttivo su motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, e su specifici criteri discostanti dall'Allegato 5 del PNA 2013, che individuava un metodo di tipo quantitativo. L'analisi del rischio, da questo punto in poi, quindi, viene concentrata sulla ponderazione degli eventi rischiosi in relazione al contesto di riferimento, la cui valutazione, in termini di eventuali conoscenze, segnalazioni, competenze, professionalità afferenti alle attività svolte, stato di permanenza nella medesima occupazione, etc., va intesa in capo ai singoli soggetti responsabili.

La valutazione del rischio si articola in 3 fasi

1. **L'identificazione del rischio:** individuazione dei comportamenti o fatti (anche ipotetici) che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo (fonti informative: procedimenti disciplinari, segnalazioni, report di uffici di controllo, ecc.; interviste/incontri con il personale, *workshop* e *focus group*, *benchmarking* con amministrazioni simili; ecc.);
2. **Analisi del rischio** al fine di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati (attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione) e stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio;
3. **Ponderazione del rischio**, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, per definire:
 - a) le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
 - b) le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto

5.1 Identificazione

L'intero processo di gestione del rischio si deve fondare sulla partecipazione ed il coinvolgimento, oltre che dei Referenti, dei Responsabili, dei Dirigenti delle strutture aziendali, anche di tutti coloro che in concreto svolgono le attività oggetto di analisi.

Si ritiene di ricorrere, nel corso del 2020, a forme di autovalutazione da parte dei Responsabili delle Unità Operative coinvolte nello svolgimento del processo (cd *self assessment*) le cui valutazioni devono esplicitare le motivazioni del giudizio espresso e fornire le evidenze a supporto. Il RCPT ha il compito di vagliare le valutazioni dei responsabili.

Considerata la complessità delle attività svolte dall'Istituto, e data la essenziale flessibilità e modificabilità del Piano, che deve essere resiliente alla concreta esperienza applicativa, la rilevazione suddetta sarà costantemente aggiornata e sarà soggetta ad aggiornamento periodico.

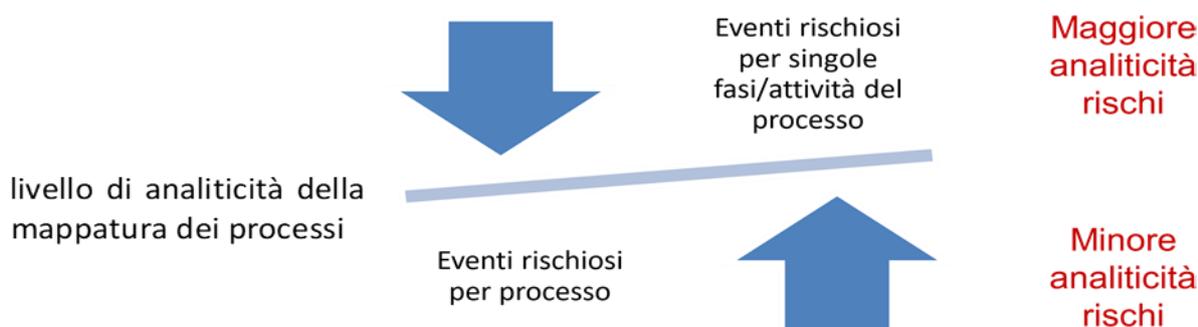
Con riferimento al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dalla legge 190/2012, il modello da raggiungere nel corso del tempo è rappresentato da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. In altre parole il modello organizzativo e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato, ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'Istituto. L'insieme delle misure che l'agente, se vuole delinquere, sarà costretto a "forzare" dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Fonti informative utilizzabili per l'identificazione degli eventi rischiosi

- a) le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- b) le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- c) l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni/ enti simili;
- d) incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;
- e) le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e delle attività svolte da altre strutture di controllo interno, indicate all'art. 3;
- f) le segnalazioni ricevute tramite il canale del *whistleblowing* o tramite altra modalità (es. segnalazioni raccolte dal RUP o provenienti dalla società civile sia prima che dopo la consultazione sul PTPCT);
- g) le esemplificazioni elaborate dall'Autorità per il comparto sanità;
- h) il registro di rischi da realizzare nel 2020.

Il registro dei rischi

L'identificazione degli eventi rischiosi conduce alla creazione di un "registro degli eventi rischiosi", nel quale sono riportati gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione. Per ogni processo deve essere individuato almeno un evento rischioso in relazione:



5.2 L'analisi del rischio corruttivo

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo: il primo è quello di pervenire a un'analisi approfondita degli eventi rischiosi identificati attraverso l'analisi dei c.d. fattori abilitanti della corruzione, il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Fattori abilitanti del rischio corruttivo:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi viene verificato se siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di separazione di funzioni di “programmazione o di governo” dalle funzioni di gestione.

Gli indicatori di stima del livello di rischio:

- a) livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- b) grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- c) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- d) opacità del processo decisionale: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- e) livello di collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- f) grado di attuazione delle misure di trattamento: l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi

Dalla valutazione combinata dei fattori abilitanti e degli indicatori di stima, scaturisce la metodologia *Key Risk Indicators* (KRI), utilizzata per la misurazione del rischio, articolata su una scala di n. 3 livelli di rischio, in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti:

- **ALTO**
- **MEDIO**
- **BASSO**

5.3 La ponderazione del rischio

In base alle indicazioni dell'Allegato n. 1 del PNA 2019, la fase della ponderazione del rischio consiste nell' «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione».

Appare necessario, a questo punto, prendere in considerazione sia le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione del rischio, sia le priorità di trattamento dei rischi, in coerenza con gli obiettivi dell'Amministrazione e con il contesto in cui la stessa opera. A tal scopo, in aderenza alla norma UNI ISO 37001:2016, per l'anno 2020, verranno analizzati i dati raccolti dalle precedenti mappature dei processi e dalle risultanze dei monitoraggi anticorruzione e trasparenza intrapresi negli anni passati, in chiave di superamento delle criticità riscontrate. La norma UNI ISO 37001:2016, in linea con le fonti normative in materia, infatti, si orienta nella prevenzione della corruzione attraverso possibili **azioni**, da attivarsi contestualmente, compatibilmente con le risorse organizzative a disposizione:

- nel fissare obiettivi collegati alla prevenzione della corruzione e comunicarli a tutto il personale in modo chiaro;
- nell'investimento in adeguate risorse di supporto;
- nel reclutamento di personale con adeguate competenze;
- nella formazione di tutto il personale per creare una cultura organizzativa contraria alla corruzione;
- nella gestione e il controllo dei flussi di comunicazione, sia interni che in ingresso/uscita;
- nella predisposizione di adeguata documentazione finalizzata a rendere più efficace il controllo del rischio e di migliorare la diffusione di prassi, procedure e comportamenti coerenti con la politica di prevenzione della corruzione;
- nei controlli sulla conformità dei processi ai criteri identificati per contenere i rischi di corruzione;
- nella conservazione di tracce documentate sugli esiti dei controlli in modo da avere evidenza che i processi vengano svolti come pianificato.

6 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, le misure che si intendono adottare complessivamente rispondono ai requisiti previsti dall'Allegato 1 del PNA 2019 che sono così sintetizzabili:

- controllo
- trasparenza
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- regolamentazione
- semplificazione 6 UNI ISO 31000:2010
- formazione
- sensibilizzazione e partecipazione
- rotazione

- segnalazione e protezione
- disciplina del conflitto di interessi
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies)

Con riferimento a questa elencazione lo IOV intende concentrarsi in modo particolare sulle misure che abbiano come scopo principale la semplificazione amministrativa contestuale alla promozione dell'etica.

L'individuazione e programmazione delle misure

Stanti i riferimenti ai monitoraggi effettuati dal RPCT e di cui si dà conto nel presente Piano, in analogia con il percorso intrapreso e con quanto indicato dall'Autorità, le misure individuate per abbattere il rischio corruttivo, nell'anno 2020, seguono la seguente classificazione;

1. Misure generali e obbligatorie
2. Misure specifiche

Le **misure generali** che si intendono adottare con il presente provvedimento, in ottemperanza al PNA, sono di seguito sintetizzate:

- trasparenza
- codice di comportamento
- rotazione del personale
- conflitto di interesse
- svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali
- inconfiribilità/incompatibilità
- pantouflage
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimenti incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.
- tutela del Whistleblower
- formazione del personale
- patti di integrità negli affidamenti

Esse hanno carattere trasversale e coinvolgono la generalità delle strutture. Nel corso dell'anno, ne verrà verificata l'attuazione, su programmazione e controllo a cura della RPCT, e secondo le indicazioni individuate nella metodologia di verifica di cui al presente Piano.

TRASPARENZA

Per gli aggiornamenti intervenuti nell'anno 2019 e per la programmazione relativa alla Trasparenza si rinvia alla seconda sezione del presente Piano, tenendo in debita considerazione che, anche per il 2019, il PNA pone particolare attenzione sulla qualità dei dati pubblicati e sui rapporti fra trasparenza e la tutela dei dati personali, con particolare attenzione ai principi previsti dall'art. 5 del Regolamento (UE) n. 679/2016.

Il RPCT nominato dall'istituto Oncologico Veneto con DDG 735 del 22.11.2019 svolge anche compiti in materia di privacy, consentendo in tal modo importanti sinergie.

CODICE DI COMPORAMENTO

Ai sensi dell'art. 54, co. 5 del D. Lgs. n. 165/2001 come sostituito dalla Legge n. 190 del 2012, è stata adottato dall'Istituto Oncologico Veneto-IRCCS, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Oncologico Veneto-IRCCS, redatto tenendo conto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62 del 2013) e delle Linee Guida adottate dall'A.N.A.C. con deliberazione n. 75 del 2013.

Il Codice di comportamento è stato approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 568 del 27.09.2018.

Il Codice si applica a tutto il personale dipendente dell'Istituto, compreso quello con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli obblighi di condotta previsti dal Codice, sono estesi, in quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo), nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi, l'Amministrazione inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Ai sensi dell'art. 54, comma 6, del D. Lgs. n. 165 del 2001, vigilano sull'applicazione del Codice i dirigenti responsabili di ciascuna struttura e l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (art. 17 del Codice di Comportamento dello IOV).

Il controllo sul rispetto dei codici da parte dei dirigenti, nonché sulla mancata vigilanza da parte di questi ultimi sull'attuazione dei codici presso le loro strutture, è svolto dal soggetto sovraordinato che attribuisce gli obiettivi ai fini della misurazione e valutazione della performance, con la conseguente incidenza sulla determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato.

È regolarmente costituito l'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Il Codice di comportamento costituisce una delle principali misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, all'interno dell'Amministrazione ed elemento essenziale del PTPC.

Ai sensi di quanto previsto dal comma 7 dell'art. 54, D. Lgs. n. 165/2001 e delle previsioni di cui al comma 1, art. 15 del Codice di comportamento, il RPCT effettua annualmente il monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento.

Il PNA 2019, da ultimo, oltre a ribadire l'importanza di tale misura di prevenzione della corruzione e a fare il punto sulla stessa, sottolinea la stretta connessione tra le misure di prevenzione previste dal PTPCT e i doveri di comportamento dei dipendenti, richiama l'opportunità che le amministrazioni attendano l'adozione delle nuove Linee guida, prima di procedere ad una revisione dei propri codici.

LA ROTAZIONE DEL PERSONALE

L'applicazione del principio di rotazione nell'ambito sanitario presenta particolari criticità, specie in enti dall'organico esiguo come l'Istituto.

Come evidenziato nella sezione Sanità del PNA 2016 e nel PNA 2018, il settore clinico è sostanzialmente vincolato dal possesso di titoli e competenze; gli incarichi amministrativi,

professionali, tecnici richiedono anch'essi in molti casi competenze specifiche. Vista la particolare limitatezza della dotazione organica dirigenziale, in particolare dell'area professionale, tecnico-amministrativa, e il frequente turn over anche del personale del comparto, il processo di rotazione sarà consolidato nel momento in cui la dotazione stessa sarà implementata, procedendosi comunque alla cd. segregazione di funzioni, che comporta il frazionamento delle fasi della procedura e la riconduzione di ciascuna in capo a soggetti distinti.

Saranno sottoposti a rotazione, all'atto di una significativa crescita del personale assegnato, compatibilmente con la fungibilità delle figure:

- a) le strutture più esposte ai rischi corruttivi;
- b) prevalentemente in modalità funzionale più che territoriale;
- c) con una cadenza almeno triennale.

Disciplina specifica sarà approvata con un provvedimento ad hoc, elaborato di concerto con le altre strutture interessate.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può, in ogni momento, sottoporre richiesta di ottenere un report sulle misure adottate ai Responsabili delle strutture/unità.

Dalla rotazione ordinaria si distingue l'istituto della rotazione straordinaria, introdotta dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del Testo Unico sul pubblico impiego (D. Lgs. n. 165/2001), che tra i compiti e i doveri dei dirigenti prevede anche che gli stessi *"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"*, misura applicabile a specifici casi individuali, dopo il verificarsi dell'evento corruttivo.

I Dirigenti responsabili delle Unità Operative e delle varie Strutture procedono, comunque, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva (cd. rotazione straordinaria).

In ordine a tale istituto, l'A.N.AC. è intervenuta con la Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, ad oggetto *"Linee guida Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 45 2001"* fornendo alle amministrazioni, tra l'altro, indicazioni sia sull'ambito soggettivo di applicazione, sia sull'ambito oggettivo.

Si ritiene pertanto, anche in sintonia con le indicazioni dell'Autorità, di demandare a specifico provvedimento del Direttore Generale di adozione di un Piano di rotazione del personale nel rispetto dei criteri di cui al citato Allegato 2 del PNA 2019.

CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i dipendenti, il personale convenzionato e i collaboratori a qualsiasi titolo sono tenuti a rispettare gli obblighi di astensione in caso di conflitto di interessi previsto dalle norme vigenti, ed in particolare nei casi previsti dall'art. 6 bis nella L. n. 241/90, introdotto dall'art. 1, comma 41, della legge 190/2012, dagli articoli 42 e 80 del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i., nonché dagli artt. 5, 6, 7 e 13 del Codice di comportamento nazionale e di quello aziendale, e a segnalare tempestivamente la situazione di conflitto, secondo le modalità stabilite nel del Codice di comportamento aziendale.

Il soggetto destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono, comunque, l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile della struttura dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

I Responsabili delle unità organizzative devono provvedere a trasmettere tempestivamente le segnalazioni di astensione ricevute dal personale afferente la propria struttura al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che cura la tenuta del relativo registro.

Per conflitto di interesse, reale o potenziale oppure apparente, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che sia o possa risultare o appaia di pregiudizio per l'Istituto, in particolare quanto al danno all'immagine.

I Responsabili di struttura, ai fini della formulazione del parere/nulla osta di competenza, devono verificare e valutare l'assenza di situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, tra l'attività extra-istituzionale che il dipendente intende svolgere e l'attività istituzionale, nonché l'assenza di altre cause ostative allo svolgimento dell'attività e al rilascio del provvedimento, inclusa l'intervenuta irrogazione di sanzioni disciplinari nel corso dell'ultimo biennio per fatti di natura corruttiva; l'omesso versamento all'amministrazione, nei termini dalla medesima stabiliti, del compenso indebitamente percepito per lo svolgimento di incarichi/attività non autorizzata o comunque non autorizzabile, è fonte di responsabilità erariale in capo al dipendente indebito percettore.

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza, attraverso una dichiarazione scritta da inviarsi al proprio responsabile.

SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ E INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la Legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

Quanto alle attività e incarichi extra-istituzionali, fatta salva la specifica disciplina prevista dalla legge per il personale dirigenziale del ruolo sanitario, lo svolgimento di incarichi e attività extra-istituzionali da parte dei dipendenti dell'Ente è consentito nei

limiti e nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e dalle altre norme di legge ivi richiamate.

Alla stregua delle modifiche apportate dalla legge 190/2012:

- i dipendenti sono tenuti a comunicare formalmente all'Ente anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, utilizzando l'apposito modulo di comunicazione allegato al regolamento aziendale;
- l'irrogazione di sanzioni disciplinari per fatti di natura corruttiva costituisce causa ostativa al conferimento di incarichi aggiuntivi e/o allo svolgimento di incarichi/attività extra-istituzionali di cui all'art. 53, d.lgs. 165/2001.

L'Istituto Oncologico Veneto ha adottato il Regolamento per lo svolgimento di incarichi extraistituzionali e sulla disciplina delle incompatibilità ai sensi dell'art. 53 del d. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, approvato con delibera del Direttore Generale n. 561 del 27/09/2018.

INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI

Il D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "*Disposizioni in materia di inconferibilità degli 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*" individua agli articoli 3 e ss. le fattispecie di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, disponendo, all'articolo 17, la nullità degli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni in esso contenute e, all'articolo 19, la decadenza dai medesimi in caso di incompatibilità.

L'articolo 18 del D. Lgs. n. 39/2013 succitato, prevede, inoltre, le sanzioni da applicare nei casi di conferimento di incarichi poi dichiarati nulli, stabilendo, al co. 2, che "I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza".

Sulla materia è intervenuta altresì la delibera A.N.AC. n. 833 del 3 agosto 2016 "*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*" che specifica, tra l'altro, conformemente all'orientamento giurisprudenziale determinatosi sul tema, il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza all'interno del D. Lgs. n. 39/13, quale soggetto titolare di una generale funzione di vigilanza sul rispetto delle disposizioni di cui al predetto decreto ed unico soggetto deputato ad avviare il procedimento di contestazione della situazione di irregolare conferimento di un incarico per violazione della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità, obbligato, al contempo, a segnalare tali violazioni direttamente all'A.N.AC.

Ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Secondo quanto specificato dalle "*Linee Guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi*", l'attività svolta dal RPCT, si compone di due distinti accertamenti: il primo di tipo oggettivo, avente ad oggetto la violazione delle disposizioni sulle inconferibilità, mentre il secondo destinato

a valutare l'elemento psicologico della colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del decreto.

Accertata, quindi, la sussistenza della causa di inconferibilità dell'incarico, il RPCT dichiara la nullità della nomina e procede alla verifica dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa, anche lieve, in capo ai soggetti che all'atto della nomina componevano l'Organo che ha conferito l'incarico, ai fini della applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013.

Il RPCT è dunque il soggetto cui la legge, secondo l'interpretazione dell'A.N.AC. e della stessa giurisprudenza amministrativa, riconosce il potere di avvio del procedimento di accertamento e di verifica della sussistenza della situazione di inconferibilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico, nonché il successivo potere sanzionatorio nei confronti degli autori della nomina dichiarata nulla perché inconferibile.

Come chiarito dalla giurisprudenza amministrativa, a fronte della accertata violazione delle norme in tema di inconferibilità, il RPCT è tenuto a dichiarare la nullità dell'incarico conferito: tale potere ha natura vincolata, in quanto correlato al mero riscontro della inconferibilità dell'incarico.

Le Linee Guida si soffermano inoltre sui compiti del RPCT nell'avvio del procedimento di accertamento della causa di incompatibilità. In relazione a tale ipotesi, l'art. n. 19 prevede la decadenza e la risoluzione del contratto di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità. Anche in questo caso l'accertamento è di tipo oggettivo, essendo sufficiente il mero accertamento della sussistenza di una causa di incompatibilità.

La violazione delle disposizioni del D. Lgs. n. 39/2013 costituisce una delle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione che, in base all'art. 1, co. 7, della Legge n. 190/2012, come modificata dal D. Lgs. n. 97/2016, il RPCT deve segnalare all'Organo di indirizzo e all'OIV, indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti responsabili della scorretta attuazione della misura.

Procedura di contestazione della sussistenza di una causa di inconferibilità o di incompatibilità da parte del RPCT

In ordine alla contestazione della sussistenza di una causa di inconferibilità o di incompatibilità da parte del RPCT e al relativo iter procedimentale, ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013, si tiene conto di quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 833/2016, con possibilità di eventuale adozione di specifico provvedimento da parte del RPCT, nel corso del 2020.

ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO

Il comma 16-ter dell'articolo 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001, inserito dalla Legge n. 190/2012, prevede che: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."

Come chiarito dall'A.N.AC., da ultimo con Delibera del 8 febbraio 2017, n. 88, la ratio della norma va ricercata nella finalità di contenimento del rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, ossia del rischio che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose e in tal modo sfruttare a proprio fine la sua posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione, al fine di ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Sempre ai fini dell'applicazione della norma in oggetto, inoltre, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, va inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Il PNA 2019, dedica alla fattispecie del *pantouflage* (*post-employment*) particolare attenzione.

L'Autorità infatti, fa il punto sull'istituto, dettando chiarimenti con riferimento all'ambito di applicazione, alla identificazione dei "poteri autoritativi e negoziali", alla nozione di "soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, al regime sanzionatorio.

Da ultimo, sul punto è d'uopo ricordare che il Consiglio di Stato, definitivamente pronunciandosi con sentenza 7411 del 29 ottobre 2019, ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in 52 merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di *pantouflage* previste dall'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Il Consiglio di Stato ha inoltre stabilito che spettano all'Autorità Nazionale Anticorruzione i previsti poteri sanzionatori; viene pertanto individuato nell'Autorità il soggetto che ha il compito di assicurare, all'esito dell'accertamento di una situazione di *pantouflage*, la nullità dei contratti sottoscritti dalle parti nonché l'adozione delle conseguenti misure sanzionatorie.

Nel corso del 2020, lo IOV procederà a fornire indicazioni in merito all'applicazione dell'istituto tenendo conto dell'evoluzione della normativa, ai fini della concreta attuazione, anche sotto il profilo procedurale, degli obblighi di cui alle predette disposizioni normative.

FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTI DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'art. 35-bis con rubrica "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici", introdotto, nel corpo normativo del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dal co. 46 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 dispone che:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. 2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari."

Qualora, a seguito dell'acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000, prima dell'assunzione degli incarichi di cui alle lettere a), b), c), comma 1, art. 35-bis, risultino precedenti penali per reati contro la P. A. a carico del soggetto, non potranno essere allo stesso conferiti gli incarichi di componente di commissione di cui alle lettere a) e c) o effettuate le assegnazioni agli uffici di cui alla lettera b) dell'art. 35-bis, co. 1 del D. Lgs. n. 165/2001.

TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Con la Determinazione n. 6 del 28.4.2015, l'ANAC ha dettato una serie di "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" attuative della previsione dell'articolo 54 bis, del d.lgs. 165/2001.

L'art. 1, comma 1, della legge 179/2017 (cd. legge sul *whistleblowing*) ha sostituito l'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", introdotto dalla L. 190/2012, in virtù del quale sono state potenziate nel nostro ordinamento le misure finalizzate a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La disciplina del whistleblowing si applica ai dipendenti pubblici e anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

In attesa delle nuove linee guida affidate all'adozione dell'ANAC, ai sensi dell'articolo 54 bis, comma 5, del d.lgs. 165 cit., sono fornite le seguenti indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Istituto.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente piano, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

La segnalazione va indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Istituto, il quale potrà avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone per la gestione delle segnalazioni.

La segnalazione ricevuta da un responsabile/dirigente dell'Istituto deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione interna non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Nelle more dell'acquisizione e/o predisposizione di un software che consenta la trasmissione telematica delle segnalazioni nel rispetto della disciplina innovata dalla L. 179/2017, che tutela la riservatezza dell'identità del segnalante la segnalazione può essere presentata a mezzo del servizio postale o *brevi manu*; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza riservata/personale". La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture dell'Istituto e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui la Corte dei Conti, la Guardia di Finanza, l'Agenzia delle Entrate, etc.).

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.. Altrettanto non potrà essere oggetto di accesso civico, semplice o generalizzato.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinari, nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;

- a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione dell'Istituto e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Istituto.

Ad eccezione dei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 (dell'articolo 54 bis del d.lgs 165/2001) ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Istituto.

In particolare, il pubblico dipendente non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui si è detto, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da

5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

E' stata altresì approvata da parte dell'ANAC la Delibera n. 1033 del 30.10.2018, Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*) che rappresenta utile indicazione applicativa per tutte le p.a.

Nel corso del 2019, sono state messe in consultazione da parte dell'A.N.AC. le "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D. Lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)", ad oggi ancora non definitive.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

I componenti della Direzione Strategica, ognuno per la propria area di competenza, sulla base delle indicazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di concerto con il Responsabile dell'Ufficio Formazione e con i Dirigenti responsabili delle Unità Operative e delle varie Strutture, individua i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione a cadenza almeno annuale.

Il programma di formazione approfondisce le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge n. 190 del 2012 e della legge n. 179 del 2017, gli aspetti etici e della legalità dell'attività oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

Il programma di formazione dovrà indicativamente diffondere e approfondire:

- a) la normativa sulla prevenzione della corruzione;
- b) gli adempimenti dalla stessa richiesti;
- c) il P.T.P.C.T.;
- d) i compiti dei responsabili e dei dipendenti;
- e) il *whistleblowing*;
- f) il codice di comportamento;
- g) la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione;
- h) il conflitto di interesse "anche potenziale" e l'obbligo di astensione;
- i) i reati contro la pubblica amministrazione;
- j) le tematiche specifiche per i singoli settori.

PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

Nello specifico settore dei contratti pubblici, il Responsabile della UOC Provveditorato, Economato e gestione della Logistica provvede a:

- monitorare il rispetto del principio di ripartizione dei ruoli – funzioni nell'ambito di ciascun sotto-processo di acquisto;
- verificare l'inesistenza di conflitti di interesse in capo ai soggetti richiedenti/utilizzatori i beni, lavori, servizi, nonché in capo ai componenti le commissioni giudicatrici, i gruppi tecnici nominati per la stesura dei capitolati, etc;
- inserire nei bandi/capitolati/contratti le clausole di cui al protocollo di legalità sottoscritto dalla Regione del Veneto in data 7 settembre 2015 e s.m.i.;
- verificare che sia rispettato il percorso autorizzativo prestabilito per ciascuna tipologia di bene/servizio/lavoro prima di dare l'avvio all'iter di acquisizione;
- verificare che la documentazione comprovante l'esclusività di un prodotto sia esaustiva, circostanziata e, se possibile, supportata da indagini di mercato e studi scientifici.
- proceduralizzare la fase di consultazione preliminare del mercato, al fine di rispettare il principio di trasparenza;
- pubblicare tempestivamente la programmazione degli acquisti, secondo fabbisogni vagliati e autorizzati dal responsabile della Struttura competente.

OBBLIGHI INFORMATIVI

L'art. 1, comma 9, lett. c), della Legge n. 190 del 2012 prescrive che il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza preveda, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Conseguentemente, i dipendenti che istruiscono un atto o che predispongono un provvedimento finale che rientri tra quelli individuati nella mappatura dei rischi, qualora rilevino delle anomalie, devono darne informazione al Direttore/Dirigente della struttura cui appartengono il quale provvede, sollecitamente, a trasmettere un report scritto, evitando aggravii della procedura, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In ogni caso almeno ogni 6 mesi, i Dirigenti delle Unità/strutture, referenti del RPCT, devono dare comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche cumulativamente, delle informazioni necessarie relative ai provvedimenti come sopra individuati.

L'informativa ha finalità di:

- verificare la regolarità e legittimità degli atti adottati;
- 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'Istituto.

PRIVATIZZAZIONE ED ESTERNALIZZAZIONE DI FUNZIONI, ATTIVITÀ STRUMENTALI E SERVIZI PUBBLICI

Lo IOV-IRCCS è titolare di quote consortili relative al Centro Veneto di Ricerca e Innovazione per la Sanità Digitale (www.consorzioarsenal.it) e al Consorzio per la Ricerca Sanitaria (www.corisveneto.com).

Lo IOV-IRCCS, in qualità di titolare delle predette quote consortili, eserciterà, attraverso i propri organi istituzionali, poteri di interlocuzione con i legali rappresentanti di tali enti, affinché sia assicurata l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

MISURE PER L'ALIENAZIONE DEGLI IMMOBILI DEL PATRIMONIO DISPONIBILE

Con riguardo agli immobili di proprietà dell'ente e appartenenti al patrimonio disponibile (in particolare, quelli derivanti da atti di liberalità), l'Istituto intende utilizzare tali cespiti per sostenere le attività istituzionali, anche nella forma eventualmente della loro locazione o alienazione o permuta, qualora non necessari all'espletamento delle funzioni aziendali.

A tale riguardo, l'Ente provvederà a:

- a) rendere note le modalità di messa a reddito di ciascun immobile, ovvero vendita o locazione con le relative procedure e/o altre modalità di utilizzo (es. interaziendale con condivisione di risorse);
- b) rendere noto il patrimonio non utilizzato per finalità istituzionali o di cui non è previsto un utilizzo futuro, nell'ambito di piani di sviluppo aziendali: tipo, dimensione, localizzazione, valore;
- c) pubblicizzare l'esito delle procedure di dismissione/locazione;
- d) rendere noti la redditività delle procedure ovvero valore, prezzo di vendita e ricavato.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza provvederà ad un monitoraggio periodico sull'attuazione delle misure e a segnalare agli organi di indirizzo dell'ente eventuali anomalie quali, tra le altre: la consistenza del patrimonio non utilizzato per finalità istituzionali; la possibile anomala compresenza di fitti passivi e immobili in locazione; la significatività degli scostamenti tra valore, prezzo di vendita e ricavato nelle procedure di dismissione/locazione, etc.

SPERIMENTAZIONI CLINICHE

Le linee guida dell'ANAC, contenute nel PNA 2016, richiamate dal PNA 2019, prevedono che ogni azienda sanitaria integri il regolamento del Comitato Etico con un disciplinare che indichi le modalità di ripartizione dei proventi, detratti i costi da sostenersi per la conduzione della sperimentazione e l'*overhead* dovuto all'azienda per l'impegno degli uffici addetti alle pratiche amministrative ed il coordinamento generale.

Con riguardo all'invito ad adottare un sistema di verifica degli eventuali conflitti di interesse dei componenti del Comitato Etico, la richiesta sarà sottoposta al legale rappresentante del CE.

Atteso che l'attività di sperimentazione, come rilevato anche nelle considerazioni contenute nel PNA 2016, difficilmente è espletata al di fuori dell'orario di servizio, si condivide come linea guida da prendersi ad orientamento la definizione di 'tempi standard' necessari per lo svolgimento dell'attività di sperimentazione da aggiungersi al debito orario contrattuale.

Quanto alla ripartizione dei proventi derivanti da sperimentazioni, il vigente regolamento dell'Istituto appare aderente alle disposizioni contenute nel PNA 2016.

COMODATI D'USO/DONAZIONI-VALUTAZIONE IN PROVA

Si provvederà a pubblicare sul sito web istituzionale il set di dati suggerito dalle linee guida ANAC, procedendo il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza a richiedere periodicamente ai Responsabili delle Unità/Strutture destinatarie dei beni un report sulle percentuali degli stessi concessi in uso, successivamente acquistati dall'Ente.

MONITORAGGIO E RIESAME

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione devono essere il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili delle strutture e del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, secondo un processo "bottom-up" in sede di formulazione delle proposte e "top-down" per la successiva fase di verifica ed applicazione. Già da questa affermazione si comprende l'importanza del coinvolgimento dei dirigenti delle strutture e di tutto il personale nell'attuazione della strategia di prevenzione per l'individuazione dei settori maggiormente esposti al rischio corruzione, ma anche per il monitoraggio e l'attuazione delle attività connesse e presupposte alla redazione del presente Piano.

Tutti i dirigenti, con riferimento all'area di rispettiva competenza:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- verificano che siano rispettate dai propri preposti le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione;
- rispettano e fanno rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.P.C.;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.

In particolare, i Referenti del RPCT e gli altri dirigenti responsabili delle Unità Operative e delle varie Strutture devono elaborare modalità e meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione.

A tal fine i Referenti e i dirigenti responsabili delle Unità Operative e delle varie Strutture in genere devono formalizzare, con comunicazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, le procedure utilizzate indicando, per categorie e senza eccessivo aggravio della procedura, i controlli di regolarità e legittimità effettuati e i soggetti che li operano e procedere al loro periodico monitoraggio specificando l'oggetto e la tempistica dei controlli.

I dirigenti responsabili delle Unità Operative e delle varie Strutture dovranno altresì programmare incontri sistematici, a cadenza almeno trimestrale, al fine di formare ed aggiornare il personale afferente su norme, procedure e prassi.

Tutti i dirigenti, specie i responsabili di struttura, per l'area di rispettiva competenza devono:

- monitorare le attività e garantire il rispetto dei tempi procedurali, costituente elemento sintomatico del corretto funzionamento amministrativo;

- segnalare, tempestivamente, qualsiasi altra anomalia accertata adottando, laddove possibile, le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove non rientrino nella competenza dirigenziale;
- proporre al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza i dipendenti da inserire nei diversi corsi del programma di formazione sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- garantire il monitoraggio delle eventuali situazioni di conflitto di interessi del personale assegnato, esaminando le relative dichiarazioni e decidendo sulla necessità dell'astensione, ai sensi degli artt. 51 c.p.c., 6 bis l. 241/1990 e 6 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e dello IOV;
- provvedere affinché l'organizzazione della struttura/servizio/ufficio sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto;
- intensificare i controlli a campione su dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti.

Di tali adempimenti dovrà essere data periodicamente evidenza alla Direzione generale e al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I Referenti del RPCT e gli altri dirigenti responsabili delle Unità Operative e delle varie Strutture individuano i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, anche parziale, e provvedono al monitoraggio periodico del loro rispetto con cadenza almeno trimestrale.

Il prospetto dei termini di conclusione dei procedimenti di competenza deve essere inviato da ciascun dirigente interessato alla Direzione generale e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica che i Dirigenti responsabili delle U.O. e delle varie Strutture provvedano periodicamente al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, acquisendo dagli stessi un report periodico in materia.

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in qualsiasi momento, può richiedere ai Responsabili cui afferiscono i dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento stesso.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può, in ogni momento, verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente ipotesi astratte di corruzione e illegalità, di regola per il tramite dei rispettivi Responsabili.

MONITORAGGIO DEI RAPPORTI FRA L'AMMINISTRAZIONE ED I SOGGETTI CON I QUALI HA RAPPORTI AVENTI RILEVANZA ECONOMICA

I Referenti del RPCT e gli altri dirigenti responsabili delle Unità Operative e delle varie Strutture provvedono a monitorare, determinandone le modalità, 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, attraverso appositi moduli da somministrare ai dipendenti, agli utenti, ai collaboratori esterni e ai fornitori in relazione agli importi economici in gioco.

In ipotesi di conflitto di interessi, dovranno essere attivati meccanismi di sostituzione del personale interessato conseguenti all'obbligo di astensione di cui all'art. 6 bis Legge n. 241 del 1990 e s.m.i.

La legge 190/2012, ha introdotto nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs 165/2001, il comma 16 ter (divieto di cd. *pantouflage*), ai sensi del quale, *"I dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal precedente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

Destinatari del divieto sono tutti i dipendenti che per il ruolo o la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 36, comma 2 del d.lgs 50/2016).

Tali soggetti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con la pubblica amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione, e, quindi, anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività dal dipendente nell'esercizio dei suoi poteri autoritativi o negoziali.

L'art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013 ha ampliato la platea dei destinatari del divieto, disponendo che, "ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. n.165/2001, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".

La violazione del divieto comporta l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni sull'atto: nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto;
- sanzioni nei confronti dei trasgressori: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono avere rapporti contrattuali con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per

i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti ed accettati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso in caso di violazione.

Con riferimento a tale condizione ostativa, i Responsabili delle strutture competenti *ratione materiae* devono assicurare che:

- in tutti i contratti di assunzione del personale o di affidamento degli incarichi rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 39/2013 venga inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico con l'Ente, nei confronti dei soggetti privati destinatari, nell'ultimo triennio di servizio, dell'attività svolta dal dipendente o dal soggetto equiparato ai sensi dell'art. 21 del citato D.Lgs. 39/2013, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali;
- nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita, a pena di esclusione dalla procedura, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o comunque di non aver attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti dell'Ente o soggetti equiparati ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di pubblico impiego.

La medesima clausola deve essere inserita negli atti di affidamento diretto della fornitura di beni e servizi e negli atti di convenzionamento con strutture private.

Qualora emerga la violazione del divieto, il Responsabile del procedimento dispone l'esclusione dalla procedura di affidamento del partecipante/offerente, dandone tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Di tali adempimenti dovrà essere data periodicamente evidenza alla Direzione generale e al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

LE MISURE DI PREVENZIONE DA ATTUARE negli anni 2020/2021/2022

N.	Misura di prevenzione	Termine	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione
1	Aggiornamento del Documento recante gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione della Regione del Veneto.	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022	- RPCT	Documento condiviso tra il RPCT e le Strutture dello IOV-IRCCS

N.	Misura di prevenzione	Termine	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione
2	Revisione Mappatura dei processi in ottica di razionalizzazione	30/06/2020 30/06/2021 30/06/2022	- Tutte le Strutture dirigenziali della Giunta Regionale - RPCT	Report sulle risultanze della mappatura processi
3	Aggiornamento della Analisi, Valutazione e Trattamento del rischio	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022	- Tutte le Strutture dirigenziali dello IOV - RPCT	Report sulle risultanze dell'analisi dei rischi
4	Revisione del Codice di comportamento dello IOV, alla luce delle nuove Linee guida ANAC in materia, in fase di approvazione	31/12/2020	- UOC Risorse Umane - RPCT	Deliberazione del Direttore Generale di approvazione
5	Predisposizione del Piano annuale degli interventi formativi, in materia di prevenzione della corruzione, per ogni singolo anno	31/03/2020 31/03/2021 31/03/2022	- Ufficio Formazione - RPCT	Deliberazione del Direttore Generale
6	Identificazione dei destinatari, che operano nelle aree di rischio di cui all'art. 1 co. 16 della l. n. 190/2012, degli interventi formativi previsti nei Piani annuali	31/03/2020 31/03/2021 31/03/2022	- Direzione Strategica - Ufficio Formazione - RPCT	Nota del RPCT
7	Attuazione degli interventi formativi previsti nei Piani annuali	31/03/2020 31/03/2021 31/03/2022	- Ufficio Formazione	Report sugli interventi formativi attuati
8	Monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione e della trasparenza	30/06/2020 31/12/2020 30/06/2021 31/12/2021 30/06/2022 31/12/2022	- RPCT	Relazione monitoraggio

N.	Misura di prevenzione	Termine	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione
9	Monitoraggio annuale sull'attuazione delle misure di prevenzione individuate dai dirigenti in sede di valutazione e trattamento dei rischi specifici di processo	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022	- Referenti	Relazione monitoraggio
10	Verifica, da parte di tutti i dirigenti, dell'effettiva rotazione sui processi a rischio	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022	- Tutte le Strutture dirigenziali	Risultanze riportare nel monitoraggio semestrale
11	Rotazione degli incarichi	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022	- UOC Risorse Umane	Relazione verifica
12	Relazione annuale del RPCT	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022	- RPCT	Relazione
13	Monitoraggio sulla regolare attuazione degli accessi	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022	- UOC Affari Generali	Report di monitoraggio
14	Linee guida sulla rotazione degli incarichi	31/12/2020	- UOC Risorse Umane - RPCT	Deliberazione del Direttore Generale
15	Definizione di una procedura per l'affidamento dei servizi legali rispetto alle Linee Guida ANAC n. 12/2018	31/12/2020	- UOC Affari Generali	Deliberazione del Direttore Generale
16	Elaborazione di indirizzi operativi alle Strutture, con predisposizione della relativa eventuale modulistica, ai fini dell'attuazione delle previsioni di cui all'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. 165/2001 (<i>cd. pantouflage</i>)	31/12/2020	- UOC Provveditorato , Economato e gestione della Logistica - UOC Risorse Umane - RPCT	Deliberazione del Direttore Generale

N.	Misura di prevenzione	Termine	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione
17	Procedura per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti della Regione del Veneto, ai sensi dell'articolo 54-bis del D. Lgs. 165/2001 s.m.i. cd. <i>whistleblowing</i> , conformemente alle previsioni di cui alla Legge n. 179/2017 e linee guida ANAC.	31/12/2020	- RPCT - UOS Controllo di gestione e Sistemi Informativi	Deliberazione del Direttore Generale
18	Identificazione dei destinatari, che operano nelle aree di rischio di cui all'art. 1 co. 16 della l. n. 190/2012, degli interventi formativi previsti nei Piani annuali.	31/03/2020 31/03/2021 31/03/2022	- Direzione Strategica - Ufficio Formazione - RPCT	Nota del RPCT

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA

Il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno pubblica sul sito internet dell'Istituto nell'area amministrazione trasparente, sezione "trasparenza valutazione e merito", una relazione recante i risultati dell'attività svolta e contestualmente la trasmette al Direttore Generale.

Con Comunicato del Presidente ANAC del 13 novembre 2019, al fine di consentire ai Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse alla predisposizione dei Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio 2020, l'Autorità ha prorogato alla medesima data il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale dei RPCT.

SEGNALAZIONI DI IRREGOLARITÀ

Tutti i cittadini possono inviare segnalazioni che denuncino condotte e comportamenti sintomatici di episodi o fenomeni corruttivi o di mala gestio imputabili a strutture e/o al personale dell'Istituto Oncologico Veneto IRCCS.

Le predette segnalazioni potranno essere inviate:

- - Per posta elettronica all'indirizzo: anticorruzione@iov.veneto.it
- - Per posta ordinaria a:

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza dell'IRCCS Istituto Oncologico Veneto, Palazzo S. Stefano, Piazza Antenore n. 3 - 35121 – Padova

ADEGUAMENTI DEL PIANO

Il presente Piano sarà progressivamente adeguato alle indicazioni che saranno fornite dal Legislatore, dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione e con altri atti di indirizzo statali o regionali.

SECONDA SEZIONE

LA TRASPARENZA

1 Nozione di trasparenza

Come rilevato da Agenda Digitale il principio di trasparenza ha incontrato un crescente interesse nei suoi confronti da parte della normativa, particolarmente accentuato negli ultimi anni in corrispondenza con l'evoluzione del modello di amministrazione pubblica verso l'*open government*. Il principio di trasparenza si pone infatti come chiave per garantire l'apertura del patrimonio informativo pubblico, che permette un controllo costante dell'attività da parte dei cittadini, promuovendo al tempo stesso la responsabilità degli amministratori pubblici.

La trasparenza, quale strumento atto a garantire il buon andamento e l'imparzialità delle istituzioni, caratterizza la pubblica amministrazione già nella legge 241/1990, come modificata nel 2005, in cui si pone come principio dell'attività amministrativa, accanto ai criteri di economicità, efficacia, imparzialità e pubblicità (art. 1, comma 1). Il principio di trasparenza si configura come garanzia di accesso per coloro che ne hanno diritto (artt. 22 ss.), ma nell'evoluzione normativa si pone altresì quale accessibilità, che prescinde dalla sfera giuridica di determinati soggetti ed è idonea ad assicurare una conoscenza diffusa e generale delle informazioni.

Il principio di trasparenza trova un forte alleato nel web, capace di rendere l'informazione disponibile a un numero indefinito di soggetti, che possono fruirne in ogni momento da luoghi fisici diversi. Di conseguenza la trasparenza pervade fortemente il codice dell'amministrazione digitale, D. lgs. 82/2005, ponendosi come finalità principale e caratterizzandone le disposizioni in materia.

La trasparenza, quindi, è funzionale a:

- assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- prevenire fenomeni di corruzione e promuovere l'integrità.

La pubblicità dei dati inerenti all'organizzazione e all'erogazione dei servizi al pubblico si inserisce strumentalmente nell'ottica di fondo del "miglioramento continuo" dei servizi pubblici, connaturato al ciclo della performance anche grazie al necessario apporto partecipativo dei portatori di interesse (stakeholder).

Per quanto attiene al buon andamento dei servizi pubblici e alla corretta gestione delle relative risorse, la pubblicazione on line dei dati consente a tutti i cittadini un'effettiva conoscenza dell'azione delle pubbliche amministrazioni, con il fine di sollecitare e agevolare modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività. In quest'ottica, la disciplina della trasparenza costituisce, altresì, una forma di garanzia del cittadino, in

qualità sia di destinatario delle generali attività delle pubbliche amministrazioni, sia di utente dei servizi pubblici.

Esiste un profilo "statico" della trasparenza, consistente essenzialmente nella pubblicità di categorie di dati attinenti alle pubbliche amministrazioni per finalità di controllo sociale. Il profilo "dinamico" della trasparenza è, invece, direttamente correlato alla performance.

Gli stessi dati dovranno essere oggetto di costante aggiornamento al fine di garantirne la veridicità e l'adeguamento alle innovazioni normative o amministrative intervenute, nonché il miglioramento sia in termini di qualità dei contenuti che di visibilità e accessibilità degli stessi.

Per garantire la partecipazione di tutta la comunità e facilitare la circolazione delle informazioni istituzionali, lo IOV rende disponibili, attraverso il proprio sito web, gli atti deliberativi degli organi di vertice e le determinazioni della dirigenza.

La normativa vigente ha semplificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, obblighi di pubblicazione e trasparenza; introducendo **l'accesso civico generalizzato sul modello del Freedom of Information Act (Foia)**, ove il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza mentre la riservatezza e il segreto eccezioni, come strumento non solo di tutela dei diritti dei cittadini ma anche di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

Quanto sopra si traduce, in estrema sintesi, in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico (art. 5, comma 2 del decreto n. 33/2013).

2 Normativa

La normativa di riferimento per la redazione della presente sezione per la trasparenza e l'integrità è costituita:

- dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", c.d. "**decreto trasparenza**";
- dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Si è altresì tenuto conto di quanto disposto da:

- D. Lgs. n. 150 del 2009 "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";

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i. ;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e s.m.i.;
- Regolamento UE n. 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo alla protezione dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
 - Decreto Legislativo 7 marzo 2005 n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale" e s.m.i. "CAD";
 - Legge 18 giugno 2009 n. 69 "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile";
- Decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162 "disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica";
- Direttiva n. 8 del 2009 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione riguardante la redazione dei siti web delle Pubbliche Amministrazioni e per il miglioramento della qualità dei servizi e delle informazioni on line al cittadino;
- Circolare FOIA n. 2 /2017 e Circolare_FOIA_n_1_2019 su "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato";
- DGRV n. 2205 del 6 novembre 2012 di "le linee generali di indirizzo in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del servizio sanitario regionale ed in materia di trasparenza";
 - Deliberazione della Giunta regionale del Veneto n. 408 del 6 aprile 2017. "D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97. Disciplina in materia di accesso e istruzioni operative".

3 Trasparenza e tutela dei dati personali

Con riferimento al combinato disposto normativo in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. n. 101/2018) e del riordino della trasparenza amministrativa di cui al PNA 2019, si ritiene opportuno evidenziare che la diffusione dei dati personali e/o sensibili, mediante la pubblicazione su sito istituzionale, è ammissibile nel rispetto delle seguenti regole:

1. sul sito non dovranno mai essere pubblicati dati sulla salute e sulla vita sessuale (tale disposizione dovrà essere osservata in particolare dalle Strutture aziendali che pubblicano i dati ai sensi degli artt. 14 e 26 del "decreto trasparenza";
3. sul sito possono essere pubblicati dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi (in forma integrale, per estratto, ivi compresi gli allegati), solo se vi è una norma di legge o di regolamento che preveda tale possibilità;
4. sul sito devono essere pubblicati solo i dati personali pertinenti rispetto alla finalità di trasparenza che si intende perseguire nel caso concreto;
5. sul sito devono essere pubblicati solo i dati sensibili (ad esclusione di quelli di cui al punto 1 che non possono mai essere diffusi) e giudiziari che siano indispensabili, rispetto alla finalità di trasparenza che si intende perseguire nel caso concreto.

In conformità a quanto contenuto nella sentenza della Corte Costituzionale n. 20/2019 che si è pronunciata sul tema del bilanciamento della trasparenza e della privacy, quest'ultimo va compiuto avvalendosi del **test di proporzionalità** che «richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi».

Va inoltre tenuto conto dei seguenti principi:

- regime normativo per il trattamento di dati personali «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento» (art. 2 ter, d.lgs. n. 196/2003)
- principi di adeguatezza, pertinenza, esattezza e aggiornamento
- il RPD, come da nomina di cui alla delibera del Direttore Generale, svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutto lo IOV essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di privacy.

4 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

Nella vigente formulazione del D. lgs. 33/2013, modificato dal d.lgs. 97/2016, all'art.10 è stato abrogato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, prima previsto al comma 1, che tutte le amministrazioni dovevano predisporre e aggiornare annualmente, indicando tutte le iniziative previste per garantire la trasparenza, la legalità e l'integrità, nonché i modi, le iniziative e le misure anche organizzative volti all'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa e ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica (commi 2 e 7 – anch'essi abrogati).

Il vigente comma 1 dell'articolo 10 del D. Lgs 33/13 e il PNA 2019 prevedono che sia inserita una chiara identificazione della sezione trasparenza nel unico Piano triennale per la prevenzione della corruzione, in cui in cui siano identificati i flussi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati e delle info.

Il Responsabile della Trasparenza coincide con il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Il RPCT provvede all'aggiornamento del Piano triennale, ne cura il monitoraggio e l'attuazione ed assume iniziative atte a promuovere la cultura della trasparenza. In sede di aggiornamento del programma, o quando reso necessario dall'evoluzione normativa, dà notizia ai dirigenti degli adempimenti necessari.

L'attuazione del Piano triennale, l'individuazione dei dati soggetti a pubblicazione, nonché il loro costante aggiornamento al fine di garantire la veridicità delle informazioni e l'adeguamento dei contenuti all'evolversi della disciplina in materia, è demandata ai dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici dell'Istituto i quali possono individuare, all'interno delle rispettive strutture, dei referenti per l'attuazione ed il monitoraggio delle previsioni della presente sezione.

5 Procedimento di elaborazione ed adozione della sezione "Trasparenza"

Al fine di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, lo IOV ha previsto azioni positive volte a garantire ai cittadini l'accesso a dati, documentazione amministrativa ed informazioni detenute dall'Istituto, individuando innanzitutto i soggetti deputati all'implementazione delle iniziative a nel rispetto della disciplina di cui all'art. 43 D. Lgs. n. 33/2013.

Il RPCT provvede all'aggiornamento della sezione, ne cura il monitoraggio e l'attuazione ed assume iniziative atte a promuovere la cultura della trasparenza. In sede di aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione, o quando reso necessario dall'evoluzione normativa, dà notizia ai dirigenti degli adempimenti necessari.

L'attuazione della sezione trasparenza del Piano, l'individuazione dei dati soggetti a pubblicazione, nonché il loro costante aggiornamento al fine di garantire la veridicità delle informazioni e l'adeguamento dei contenuti all'evolversi della disciplina in materia, è demandata ai dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici dell'Istituto i quali possono individuare, all'interno delle rispettive strutture, dei referenti per l'attuazione ed il monitoraggio della presente sezione. La gestione degli obblighi di pubblicazione delle relative azioni viene effettuata con l'ausilio del supporto informatico dell'Ente (sito web) al fine di rendere completo ed esaustivo lo stesso e consentire al cittadino, al quale l'Istituto deve rendicontare, di fruire di tutti i documenti collegati.

6 Selezione dei dati da pubblicarsi: obbligatori e ulteriori (art.10, comma 3, d.lgs. 33/2013). Soggetto responsabile. Tabella allegata.

Il "decreto Trasparenza" ha razionalizzato gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche.

Nella sezione "Amministrazione trasparente" dovrà essere inserito un collegamento ipertestuale alle banche dati contenenti i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione;

Le linee guida ANAC (delibera ANAC n. 1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016" richiamata dalla Delibera ANAC 1064/2019) prevedono un elenco riportante tutti gli obblighi di pubblicazione specificati nel D. Lgs. 33/2013.

Tale elenco di obblighi è stato fedelmente riportato nell'albero della sezione "Amministrazione Trasparente", ed è stato condiviso con i vari Direttori/Responsabili delle varie strutture aziendali.

Le modifiche all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013 sono da interpretarsi in un'ottica di semplificazione e coordinamento degli strumenti di programmazione in materia di prevenzione della corruzione. In base a queste ultime nel PTPC sono individuati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 i Dirigenti Responsabili delle Unità/Strutture cui fa capo il singolo procedimento amministrativo ai sensi delle previsioni dell'Atto Aziendale e del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Istituto.

Nelle strutture coinvolte dal singolo procedimento, il Responsabile della Unità/Struttura è garante della pubblicazione dei dati di competenza, considerato che il medesimo è tenuto all'aggiornamento tempestivo delle informazioni contenute nella sezione illustrativa specifica della pagina internet descrittiva delle aree, risorse, orari etc. Tale previsione è stata realizzata attraverso l'indicazione delle Unità competenti e dei soggetti responsabili nell'allegato al presente piano che rappresenta il cd. albero della trasparenza e che costituisce parte integrante del presente aggiornamento al Piano.

Lo stesso "decreto Trasparenza" prevede esplicitamente che "I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge" (art. 43, c. 3). Si precisa che per trasmissione si intende, nel caso in cui di dati siano archiviati in una banca dati, sia l'immissione dei dati nell'archivio, sia la confluenza degli stessi dall'archivio al soggetto responsabile della pubblicazione sul sito.

I Dirigenti aziendali preposti alle strutture competenti alla produzione e aggiornamento:

- individuano, ciascuno per le proprie competenze e materie, i contenuti del programma e i dati oggetto di pubblicazione, nonché i termini temporali di pubblicazione e di aggiornamento;
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'Azienda, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate;
- individuano all'interno della propria struttura il personale che collaborerà all'esercizio delle suddette funzioni; la relativa designazione deve essere comunicata al RPCT;
- verificano la corretta pubblicazione dei dati-aggiornamenti trasmessi nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet aziendale.

In allegato specifico rispetto a questa sezione e parte integrante del Piano triennale è riportato il prospetto riepilogativo e analitico dei dati da pubblicarsi nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, con l'indicazione della descrizione delle attività, dei soggetti responsabili di ogni fase del processo (dalla selezione alla pubblicazione dei dati), dei termini previsti per gli adempimenti e della modalità di pubblicazione on line, secondo lo schema e i contenuti forniti dallo stesso D. Lgs. n. 33/2013 sulla trasparenza, così come declinati dalla citata Delibera ANAC n. 1310 del 28.12.2016.

7 Individuazione dei dati ulteriori

Nell'anno 2019, lo IOV, ha pubblicato i dati relativi alla Legge n. 24/2017, cd. Legge Gelli - Bianco: Sicurezza delle cure della persona assistita e responsabilità professionale, con riferimento alla sottosezione "Dati ulteriori", situata in "Amministrazione Trasparente".

Al fine di promuovere maggiori livelli di trasparenza, nello specifico, sarà messo a punto uno studio relativo all'implementazione della stessa sottosezione "dati ulteriori" con dati attinenti a specifiche aree a rischio, prestando particolare attenzione ai limiti alla trasparenza di cui al art. 7-bis, co.4 del D. Lgs. n. 33/2013. L'obiettivo, per il 2020, consiste nel predisporre uno studio sulla semplificazione, migliorando la sezione "Amministrazione Trasparente", anche tenendo conto dei risultati dei lavori in corso di svolgimento, nell'aggiornamento in diversi ambiti istituzionali.

8 La carta dei servizi

L'art. 32. co. 1 del D. Lgs. n. 33/2013 richiama gli obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati. In particolare dichiara che le Pubbliche Amministrazioni e i gestori di pubblici servizi pubblicano la Carta dei Servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici. La Carta dei Servizi è il documento con il quale ogni Ente erogatore di servizi assume una serie di impegni nei confronti della propria utenza riguardo i propri servizi, le modalità di erogazione di questi servizi, gli standard di qualità e informa l'utente sulle modalità di tutela previste.

Lo IOV, ha pubblicato nella delle apposite pagine in "Amministrazione Trasparente" nel corso dell'anno 2019, l'aggiornamento-Redazione a cura dell'Ufficio Accreditamenti, al fine di valorizzare l'aspetto della soddisfazione dell'utenza e creare le relative condizioni di valutazione.

9 I collegamenti con la sezione I del Piano di prevenzione della corruzione e il Piano della performance

L'attuazione della disciplina in punto di trasparenza costituisce strumento imprescindibile per la prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione: misure specifiche per la realizzazione ed attuazione delle strategie aziendali in punto di prevenzione del rischio di corruzione mediante la promozione della trasparenza, sono previste nella Sezione Prima del presente provvedimento.

Più precisamente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione prevedendo la pubblicazione, nel sito istituzionale, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi consente il controllo, da parte del cittadino e/o dell'utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione descritte dal suddetto Piano.

La trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata, altresì, mediante la pubblicazione nel sito web dell'Istituto delle informazioni concernenti le attività a più elevato rischio di corruzione come individuate nella Sezione Prima del presente provvedimento.

Il Piano e la Relazione sulla Performance, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e oggi - a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. n. 97/2016 - la sezione della Trasparenza sono gli strumenti individuati dal D. Lgs 150/2009 per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance così come previsto dal Capo II del D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150: si parte dalla definizione degli obiettivi, si provvede durante l'anno al loro monitoraggio e controllo, fino ad arrivare, l'anno successivo, alla rendicontazione di come sono andate

le attività previste ed a misurare i risultati raggiunti: di conseguenza il Piano della Performance (art. 10 c. 1 lett. a) del D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150) è il documento programmatico attraverso il quale, conformemente alle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria regionale e dei vincoli di bilancio, sono individuati gli obiettivi, gli indicatori, i risultati attesi (target di riferimento), delle varie articolazioni organizzative dell'Ente.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1 del decreto, all'interno del Piano vengono riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Gli obiettivi sono articolati in strategici ed operativi; per ogni obiettivo vengono individuati uno o più indicatori ed i relativi target ai fini di consentire la misurazione e la valutazione della performance.

Il Piano infine contiene gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Ciò è funzionale a consentire la valutazione della performance individuale dei dirigenti di cui art. 9, comma 1, lettere a) e b) del citato decreto.

Alla luce di tali indicazioni, si rende necessario operare un coordinamento ed una integrazione fra gli ambiti relativi alla performance ed alla trasparenza, affinché vi sia un collegamento fra la programmazione strategica ed operativa dell'Istituto (contenuta nel Piano della Performance) e gli obiettivi di trasparenza indicati nel piano triennale di prevenzione della corruzione. La promozione di maggiori livelli di trasparenza, come sottolineato dal D. Lgs n. 33/2013 all'art. 10, revisionato dal D. Lgs. n. 97/2016, costituisce un'area strategica di ogni amministrazione e pertanto deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi ed individuali. La trasparenza è pertanto funzionale alla corretta implementazione del ciclo di gestione della performance, garantendo l'effettiva accountability dell'Ente in termini di obiettivi e risultati dell'azione amministrativa.

Con Delibera del Direttore Generale n. 39 del 24/01/2019 è stato approvato il piano per il triennio 2019-2021, il quale si pone in continuità con gli atti precedenti (vedasi p. 20 del Piano delle performance) ove trovano conferma le 6 macro aree sotto delineate.

Con delibera del Direttore Generale in corso di adozione viene approvato il nuovo piano della performance per il triennio 2020-2022, il quale si pone anch'esso in continuità con gli atti precedenti nell'attesa della assegnazione degli obiettivi regionali per l'anno 2020.

Tale documento è articolato nelle macro aree di intervento di seguito indicate:

- Monitoraggio liste d'attesa e del rispetto delle disposizioni regionali in merito ai tempi di attesa;
- Equilibrio economico-finanziario e rispetto dei tetti di spesa;
- Rispetto dei target relativi all'attività di ricovero e specialistica;
- Rispetto dei target relativi all'attività di ricerca e pubblicazione scientifica;
- Rispetto dei target relativi ad altre tipologie di attività;
- Implementazione degli indirizzi di programmazione regionale;
- Coordinamento della Rete Oncologica Veneta;

- Rispetto del: Programma Triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza; Piano Triennale di audit;
- Sanità Digitale e Rispetto dei contenuti e delle tempistiche dei flussi informativi regionali.

La misurazione e la valutazione della performance rappresentano strumenti di miglioramento, di crescita, e di responsabilizzazione di tutto il personale oltre che di miglioramento continuo delle performance aziendali.

Il piano viene pubblicato sul sito web dell'Azienda (www.ioveneto.it) al fine di assicurarne la massima diffusione e trasparenza, con l'intento di favorire anche un processo sinergico di confronto con le Istituzioni e le componenti rappresentative della cittadinanza e dei portatori di interessi e valori in genere.

All'interno del Piano della Performance sono riportati e messi in relazione obiettivi strategici e obiettivi operativi aziendali con relativi indicatori e target di riferimento con un focus particolare per l'anno 2020. Tali obiettivi costituiscono il punto di riferimento per la contrattazione e definizione degli obiettivi specifici di unità operativa da riportare nelle schede di budget, che sarà approvata con provvedimento del Direttore Generale. Il monitoraggio e la verifica del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei target definitivi è supportato dal sistema di monitoraggio on line delle schede di budget di Unità Operativa (Metrica9 nonché del Cruscotto Aziendale (Dashboard) alimentato dal sistema informativo aziendale.

La valutazione della performance organizzativa opera nei confronti di tutte le articolazioni organizzative individuate quali Centri di responsabilità aziendali e a cui è attribuita autonomia gestionale e conseguentemente responsabilità di budget; oggetto della valutazione è infatti il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti nell'ambito del Processo di budget.

10 Accesso civico (D. lgs. 33/2013)

Premesso che gli accessi verso la p.a. si sostanziano schematicamente nei seguenti diritti:

- DIRITTO DI ACCESSO DOCUMENTALE (l. n. 241/1990) - più profondo (posizione rivestiva dal soggetto, interessi, motivazione) - meno ampio (solo documenti);
- DIRITTO DI ACCESSO CIVICO (SEMPLICE) (d.lgs. n. 33/2013) - strumento sanzionatorio verso la p.a. - inadempienza agli obblighi di pubblicazione;
- DIRITTO DI ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO (d.lgs. n. 33/2013 e circolari del DFP n. 2/2017 e 1/2019) - meno profondo (il solo diritto a conoscere) - più ampio (documenti, dati, informazioni).

La normativa vigente ha introdotto **l'accesso civico generalizzato** sul modello del **Freedom of Information Act (Foia)**.

Tale istituto permette a "*chiunque*" di accedere ai documenti e ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, fermi i limiti ex art 5 bis D. lgs n.33/2013.

Con il D. lgs n. 97/2016, di modifica del D. Lgs 33/13, accanto alla figura dell'accesso civico cd. 'semplice' (comma 1), il legislatore ha introdotto la figura dell'accesso civico 'generalizzato' (comma 2), che, prescindendo dagli obblighi di pubblicazione, si manifesta come espressione della volontà del legislatore di configurare uno strumento di tutela dei diritti dei cittadini (*quivis de populo*, senza limiti, cioè, alla legittimazione soggettiva del richiedente che non necessita di alcuna motivazione) e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

Si tratta di una dimensione diversa ed ulteriore rispetto all'istituto di accesso ai documenti amministrativi ex L. 7 agosto 1990 n. 241. Quest'ultimo, infatti, è uno strumento finalizzato a tutelare interessi giuridici particolari di soggetti portatori di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso" e si esercita con la visione e l'estrazione di copia di documenti amministrativi.

Il RPCT riceve solo le domande di accesso civico c.d. semplice.

Il RPCT è organo di riesame per l'accesso civico generalizzato: l'art. 5, comma 7 del d.lgs. 33/2013 prevede che al RPCT possano essere rivolte (dai richiedenti o dai controinteressati) le istanze di riesame, in caso di diniego (totale o parziale) o di differimento dell'accesso civico.

L'art. 43, comma 4, del d.lgs. 33/2013 prevede che il RPCT, unitamente ai dirigenti responsabili dell'amministrazione, controlli e assicuri la regolare attuazione dell'accesso civico.

L'art 5, comma 6 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i. prevede che il RPCT possa chiedere agli uffici dell'amministrazione informazioni sull'esito delle istanze.

L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione.

L'istanza, può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, ed è presentata al Protocollo Generale dello IOV che l'assegna all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti.

La Delibera n. 1309/2016 dell'ANAC prevede l'adozione di una disciplina interna sugli aspetti procedurali e l'istituzione di un Registro delle richieste di accesso presentate (per tutte le tipologie di accesso).

Lo IOV ha approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 806 del 14 gennaio 2017 il "Regolamento in materia di accesso agli atti" disciplinante il diritto di accesso ai documenti amministrativi che contiene una disciplina organica e coordinata dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso: a) documentale; b) civico semplice; c) civico generalizzato pubblicato in "Amministrazione trasparente" in Disposizioni Generali- atti generali.

Pur essendo stato attivato nell'apposita sezione "Altri contenuti – accesso civico" il registro degli accessi approvato con Delibera n. 807/2017, ai sensi della Delibera ANAC n. 1309/2016; è necessaria una nuova configurazione dei sistemi di protocollo e gestione documentale per soddisfare i campi di registrazione richiesti dalla normativa e dalla circolare DFP sul FOIA sono, pertanto da implementare:

- Integrazione protocollo e registro accessi;
- Estrazione automatica del registro degli accessi (da pubblicare sul sito).

Nel corso del 2019 non sono stati riscontrati accessi civici.

La Legge Finanziaria 2020 L. 160/2019 ha previsto in caso di inadempimento degli obblighi in materia di accesso civico:

- valutazione negativa ai fini della responsabilità dirigenziale;
- applicazione della sanzione di cui all'art. 47, co. 1 bis (come modificato);
- eventuale responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione;
- valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

-

11 Monitoraggio sull'attuazione della sezione trasparenza

Il Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, ha l'obbligo di verificare ed esaminare lo stato di attuazione degli adempimenti.

Per operare efficacemente l'azione di monitoraggio, è prevista l'attivazione mediante:

- verifica della tempestività degli aggiornamenti con particolare riferimento alle pubblicazione "a carattere tempestivo" contestuale al verificarsi degli atti/eventi riducendo a 30 giorni il termine massimo per l'adempimento dell'obbligo;
- implementazione di "dati ulteriori" per ampliare l'informazione puntuale dell'attività aziendale;
- verifica dell'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione in formato open data;
- verifica ai fini del controllo in capo all'OIV della veridicità, completezza e tempestività dei dati pubblicati.

Il monitoraggio avrà cadenza semestrale e riguarderà il processo di attuazione della sezione attraverso la scansione dell'attività ed indicando gli scostamenti dal piano originario, con particolare riguardo alla necessità che i soggetti preposti mantengano il materiale pubblicato sul sito web in costante aggiornamento.

In aggiunta al monitoraggio periodico è comunque prevista la redazione di una Relazione Annuale sullo stato di attuazione Piano e della relativa sezione che sarà opportunamente inviata all'OIV e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Entro il 31 marzo 2020 l'OIV adotta l'Attestazione della scheda di sintesi e della griglia di rilevazione e relativa pubblicazione entro il 30 aprile 2019 nella sezione "Amministrazione trasparente".

Tale attestazione costituisce strumento di verifica in merito all'effettivo adempimento degli obblighi di trasparenza, l'attività di monitoraggio dell'Organismo Indipendente di Valutazione è focalizzata su un insieme delimitato di obblighi, ritenuti particolarmente

rilevanti sotto il profilo economico e sociale, al fine di rendere tale attività al contempo maggiormente sostenibile ed efficace.

I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'Organismo Indipendente di valutazione, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa che individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Al fine di rilevare l'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente", si ritiene opportuno che sia monitorato periodicamente l'andamento degli accessi al sito istituzionale nella sezione dedicata alla "trasparenza". L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione nei termini previsti dal presente Piano, o la mancata predisposizione del piano triennale, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale, anche sotto il profilo della responsabilità per danno di immagine e costituiscono comunque elemento di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato per dirigenti e AA.OO.

Nell'anno 2020, la misura generale della Trasparenza viene sottoposta ad attività di verifica a cura della Struttura del RPCT e vengono adottati i seguenti criteri di valutazione per considerare gli obblighi pienamente soddisfatti:

- Costante aggiornamento
- Completezza
- Tempestività
- Semplicità di consultazione
- Comprensibilità
- Omogeneità
- Facile accessibilità
- Riutilizzabilità.

Va precisato, inoltre, che l'art. 10 co. 3 del D. Lgs. n. 33/2013 riporta: "La promozione di maggiore livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi strategici ed individuali". Tali obiettivi saranno valutati attraverso la seguente classificazione:

- obiettivo raggiunto
- obiettivo in fase di aggiornamento
- obiettivo non raggiunto.

Tenendo in debita considerazione tali premesse, va altresì precisato che durante l'anno 2019 alcune recenti normative e/o indicazioni di A.N.AC. hanno modificato alcuni obblighi di trasparenza, che si intende riportare nella tabella qui a seguito riportata.

In sintesi i riferimenti normativi di modifica al d.lgs. n. 33/2013 sono i seguenti:

- D. L. 18 aprile 2019 n. 32, Art. 1, co. 1, lett. c)
- Comunicato del Presidente dell'A.N.AC. del 23.07.2019
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160 – Modifiche all'apparato sanzionatorio di cui agli artt. n. 46 e 47
- D. L. 30 dicembre 2019 n. 162, Art. 1 co. 7.

12 Il coinvolgimento dei portatori di interessi

L'Istituto Oncologico Veneto-IRCCS ha già attivato iniziative di ascolto dei portatori di interesse (stakeholder) - cittadini, utenti e loro familiari, istituzioni territoriali, Aziende del Servizio Sanitario Regionale e Nazionale, Organizzazioni Sindacali, Associazioni di volontariato - che saranno implementate e integrate nel triennio. Con avviso pubblicato sul sito aziendale <http://ioveneto.it/trasparenza/dati-ulteriori/> si sono coinvolti anche gli stakeholder esterni al fine di raccogliere utili suggerimenti e proposte per la redazione del Piano.

Al fine di rendere possibile un ascolto attivo degli stessi, lo IOV ha attivato vari canali di comunicazione fruibili dai soggetti interessati, pubblicandone gli estremi sul sito internet istituzionale all'interno del quale, in particolare, i cittadini e gli stakeholder possono accedere alla sezione U.R.P. (Ufficio Relazioni con il Pubblico) dove vi è la disponibilità di numeri di telefono, indirizzi mail e orari di apertura dell'ufficio per qualsiasi tipo di segnalazione e di suggerimento per migliorare il servizio offerto dall'Istituto.

Sul proprio portale internet l'Istituto ha pubblicato la modulistica necessaria per consentire agli interessati di azionare il c.d. diritto di accesso civico, introdotto dal D. Lgs. n. 33 del 2013, avente ad oggetto i dati soggetti a pubblicazione ai sensi del decreto delegato predetto.

13 Contatti, posta elettronica e posta elettronica certificata (PEC)

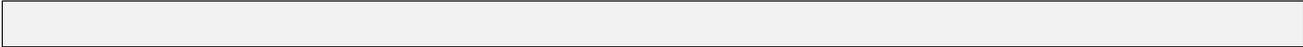
La Posta Elettronica Certificata è lo strumento che consente di inviare e ricevere messaggi di testo e allegati con lo stesso valore legale di una raccomandata con avviso di ricevimento. Essa rappresenta un'innovazione capace di generare enormi risparmi sul piano economico e di semplificare i rapporti tra privati e Pubblica Amministrazione.

La diffusione della PEC rientra nel processo di "dematerializzazione" dell'azione amministrativa. Lo IOV, in ottemperanza a quanto previsto dalla vigente disciplina, si è dotato di una casella di posta elettronica generale (urp@iov.veneto.it) cui cittadini, imprese e professionisti possono indirizzare le proprie istanze, nonché di varie caselle di posta elettronica certificata al fine di poter concretamente gestire i procedimenti amministrativi con strumenti informatici, realizzando con ciò reali risparmi di spesa ed eliminando i tempi di trasmissione.

La casella pec dell'Istituto cui indirizzare ogni istanza è la seguente: protocollo.iov@pecveneto.it

In allegato viene inserita la tabella degli adempimenti propri dell'albero della trasparenza di cui all'allegato del Decreto Legislativo n.33/2013 (come modificato dal D.Lgs. 97/2016 e dalla Delibera ANAC n. 1310/2016), suddivisi per Dirigenti responsabili del dato e della pubblicazione dello stesso.

Il dato di pubblicazione tempestiva deve intendersi riferito obbligatoriamente al termine di 30 giorni consecutivi dalla data di perfezionamento del dato/documento



ALLEGATI

- 1 Scheda di mappatura dei processi**
- 2 Mappatura dei rischi**
- 3 Albero adempimenti della Trasparenza**
- 4 Elenco referenti**