

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL' ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI ED ODONTOIATRI DELLA PROVINCIA DI VEI

INDICE

PREMESSA

DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

SCOPO DEL PIANO

ART. 1 IL QUADRO NORMATIVO - L. 190/2012

1.1 Il Livello statale

Ulteriori strumenti normativi di riferimento

1.2 Il livello locale

Art. 2 OBIETTIVI E AZIONI DEL PIANO

ART. 3 RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, REFERENTI E INDIVIDUAZIONE COMMISSIONE A SUPPORTO

ART. 4 COMPITI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

ART. 5 IL MODELLO DELL'AZIENDA SANITARIA ASL VC DI VERCELLI

ART. 6 I SETTORI E LE ATTIVITÀ PARTICOLARMENTE ESPOSTI ALLA CORRUZIONE

6/A LE AREE DI RISCHIO

6/B VALUTAZIONE DEL RISCHIO

ART. 7 MISURE OBBLIGATORIE PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO

7/A MISURE DI FORMAZIONE IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

7/B I MECCANISMI DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI

7/C MISURE DI CONTROLLO INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' INCARICHI (D.Lgs 8 aprile 2013 n.39)

7/D MISURE PER IL MONITORAGGIO RAPPORTI FRA L'AZIENDA E SOGGETTI CON I QUALI INTERCORRONO RAPPORTI AVENTI RILEVANZA ECONOMICA

7/E ROTAZIONE INCARICHI

7/F ACQUISIZIONE INFORMAZIONI UFFICIO DISCIPLINARE, ISPETTIVO E U.R.P.

7/G GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E PROCEDURE DI GARA

7/H CODICE ETICO

ART. 8 ULTERIORI MISURE PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO.

12/A RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO E FUNZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

12/B LE ESCLUSIONI DA FUNZIONI SPECIFICHE E IL RECESSO NEI CONTRATTO DI APPALTO

ART.13 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)

ART.14 COORDINAMENTO TRA IL P.T.P.C. E PIANO SULLA PERFORMANCE (ART. 10 DEL D.LGS. N. 150 DEL 2009),

ART.15 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

ART.16 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)

ART. 17 RELAZIONE ANNUALE

ART. 18 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL PIANO

ART. 19 IL PROGRAMMA DELLE ATTIVITA’

ART. 20 RECEPIMENTO DINAMICO DELLA L. 190/2012

ALLEGATO TABELLA 1 AREE PARTICOLARMENTE ESPOSTE AL RISCHIO CORRUTTIVO

ALLEGATO TABELLA 2 CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

ALLEGATO TABELLA 3 MAPPATURA E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

ALLEGATO TABELLA 4 PIANI DI MIGLIORAMENTO

ALLEGATO TABELLA 5 CRONOGRAMMA DELLE COMPETENZE / ADEMPIMENTI

PREMESSA

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della res pubblica in attuazione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 Strasburgo del 17 gennaio 1999.

La riforma presenta un piano di azione per assicurare una più efficace attività di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Essa è intervenuta sia con lo strumento del controllo amministrativo che con quello penale sul controllo della corruzione.

L'esigenza di trasparenza e di controllo proveniente dai cittadini, ivi compresa la necessità di adeguare l'ordinamento giuridico italiano agli standard internazionali, legge.

Lo Stato Italiano, dopo aver sottoscritto la Convenzione ONU il 9 dicembre 2003, ratificata il 3 agosto 2009 con legge n. 116 ha assunto l'impegno ad applicare sul piano della corruzione.

I danni arrecati allo Stato dalle condotte corruttive sono molteplici e devastanti minando la credibilità con danni gravi che frenano lo sviluppo economico del paese.

Il presente documento costituisce il piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Ordine, in attuazione della L. 190 del 6 novembre 2012 (di seguito L. 190/20) relativa all'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

L'ordine riconosce e fa proprie le finalità di prevenzione della corruzione, quali essenziali al perseguimento della mission del consiglio direttivo e delle funzioni istituite di prevenzione e monitoraggio dei comportamenti e degli illeciti basato sul del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 nonché sul Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33: "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità pubbliche amministrazioni, nonché della citata Deliberazione CIVIT n. 72 dell'11 settembre 2013.

DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

Il piano accoglie il concetto di corruzione in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti, sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e di quella disciplinata dall'art.2635 del c.c. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma del Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni.

SCOPO DEL PIANO

Il presente Piano ha lo scopo di individuare tutte le misure atte a prevenire ogni possibile episodio corruttivo all'interno dei propri uffici.

Identificare gli attori di questa attività di prevenzione, a cui spetterà il compito di monitorare i processi più delicati e a rischio di eventuali comportamenti scorretti utilizzando gli strumenti previsti dal presente Piano.

Il consiglio dell'ordine avrà il compito di dare maggior incisività ad ogni misura intrapresa atta a raggiungere lo scopo prefissato.

Il fine che si prefigge l'Ordine dei Medici è quello di prevenire, nell'ambito della materia disciplinata dalla citata normativa, il fenomeno dell'illegalità con la strumentalizzazione oggettiva e soggettiva dell'ufficio pubblico con l'aggravamento fraudolento delle norme e più in generale delle funzioni di interesse pubblico. Pertanto, con l'adozione del presente Piano si intende fornire ai Componenti del Consiglio, agli iscritti ed alla segreteria dell'Ordine dei Medici un

Nel dispositivo legislativo viene definita l'adozione del Piano Triennale per l'Integrità e la Trasparenza, come sezione del Piano di prevenzione della corruzione, con i seguenti **obblighi di trasparenza e gli obiettivi collegati con il Piano della Performance.**

- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti locali, art. 190 della legge 6 novembre 2012, n. 190".
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 concernente: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, con l'obbligo di "assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e serietà".
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 denominato "Testo unico sulla privacy".
- Legge n. 116 del 3 agosto 2009 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale ed al codice di procedura penale".
- Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di riforma del mercato del lavoro in ambito socio-occupazionale".

Ulteriori strumenti normativi di riferimento

- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano di prevenzione della corruzione.
- Delibera CIVIT n. 72/2013 dell'11 settembre 2013 relativa all'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.
- Articoli da 318 a 322 del Codice Penale Italiano

1.2 Il livello locale

- delibera consiglio ordine medici riguardo di recepimento e nomina responsabile corruzione

Art. 2 OBIETTIVI E AZIONI DEL PIANO

Il Piano della prevenzione della corruzione risponde alle seguenti esigenze:

- d1) introduzione/sviluppo delle forme di controllo interno dirette alla prevenzione e all'emersione di vicende di possibile esposizione al rischio corruttivo;
- d2) meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- d3) valutazione della possibilità di garantire adeguati sistemi di rotazione, ove possibile, del personale addetto alle aree a rischio, attraverso la definizione di tutti i processi aziendali considerati a maggior rischio, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle sedi;
- e) predisposizione di regolamentazione su modalità/garanzie da porre in essere in relazione a segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;
- f) obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- g) il monitoraggio dei rapporti tra l'Ordine e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti
- l'adozione di misure che diano garanzie per:
 - la definizione e il rispetto delle norme del Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 44, L. 190/2012;
 - l'attivazione delle procedure disciplinari in caso di violazione dei doveri di comportamento, tra cui dovrà rientrare il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nelle disposizioni in materia di incompatibilità e incompatibilità degli incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati nonché la diffusione delle disposizioni di cui all'art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. 165/2001 relativo alle misure per evitare conflitti di interessi nell'esercizio (pantouflage);
 - la diffusione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, come modificate dall'art. 1, comma 42, L. 190/2012;
 - la verifica della realizzazione del principio della trasparenza come disciplinata dal D.Lgs. 14/03/2013 n. 33: "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi delle pubbliche amministrazioni", ivi compresa l'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (come articolazione dello stesso sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione, del sistema delle sanzioni e del diritto di accesso civico);
- h) l'individuazione di forme di integrazione e di coordinamento con il Piano triennale della Performance;
- i) definizione delle modalità delle forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione sia al momento dell'assunzione che al momento della prevenzione della Corruzione verrà aggiornato con cadenza annuale e, comunque, ogniqualvolta intervengano rilevanti mutamenti organizzativi.

ART. 3 RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, REPERTI E INDIVIDUAZIONE COMMISSE

La Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.) sottolinea il delicato compito organizzativo e di raccordo che svolge il Responsabile per la prevenzione della corruzione, attraverso l'individuazione di risorse umane, strumentali e finanziarie nei limiti della disponibilità di bilancio. Considerata l'importanza del ruolo del Responsabile per la prevenzione della corruzione, si ritiene opportuno che il Responsabile per la prevenzione della corruzione sia individuato tra i componenti del collegio di amministrazione, in modo da garantire la massima trasparenza e l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del Responsabile della Prevenzione da parte dei soggetti obbligati, in base alle disposizioni (P.T.P.C.), è suscettibile di essere sanzionata disciplinariamente.

ART. 4 COMPITI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Al Responsabile della prevenzione della corruzione sono attribuiti i seguenti compiti:

- elaborazione del Piano della Prevenzione della Corruzione;
- trasmissione del Piano, in via telematica, al Dipartimento della Funzione Pubblica e alla Regione Piemonte e pubblicazione nella sezione dell'7 dei Medici di Vercelli (www.ordinemedicivercelli.it);
- verifica dell'efficace attuazione del Piano e sua idoneità;
- proposte di modifiche in caso di mutamenti dell'organizzazione e in caso di accertate violazioni;
- **presentazione al Consiglio dell'Ordine, entro il 28 febbraio di ogni anno della relazione rendiconto di attuazione del Piano dell'anno di riferimento, con l'elenco delle violazioni riscontrate e delle iniziative adottate per la prevenzione della corruzione; la relazione è approvata, salvo richiedi, entro il 31 marzo di ogni anno. La relazione sarà pubblicata sul sito internet dell'Ordine dei Medici.**

I compiti identificati di fatto si inseriscono nella più specifica attività di gestione del rischio di corruzione.

Tutti i Dirigenti hanno la responsabilità di effettuare la valutazione del rischio di corruzione dei processi gestiti, di definire, in accordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione, le iniziative da intraprendere per la prevenzione della corruzione. Hanno inoltre la responsabilità in vigilando sui comportamenti degli addetti del Servizio. D.Lgs. 165/2001.

ART. 6 I SETTORI E LE ATTIVITÀ PARTICOLARMENTE ESPOSTI ALLA CORRUZIONE

6/A LE AREE DI RISCHIO

In piena analogia rispetto a quanto previsto dalla lettera a) dell'art. 1, comma 9, L. 190/2012 per l'individuazione delle attività a rischio, saranno raccolte le proposte dei processi più a rischio di episodi corruttivi e di programmi necessari per prevenire tali episodi (es. rotazione del personale, formazione ecc.)

I rischi di corruzione saranno individuati con riferimento alla disciplina prevista dal D.Lgs. 08/06/2001 n. 231 e ai principi contenuti nel Codice di Comportamento de

La tabella 1 allegata al presente Piano elenca le aree e i processi esposti particolarmente a rischio e i relativi indicatori di possibili fattispecie corruttive con i dirigenti dell'azienda.

Il censimento dei processi è soggetto a revisione continua, secondo la verifica che verrà effettuata a cura del responsabile della corruzione che può a dal Consiglio dell'Ordine individuati con atto deliberativo considerando le specificità della materia, le esigenze organizzative, il verificarsi di eventi sign

- il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- Il riconoscimento e l'attuazione delle finalità in materia di formazione sono assicurati attraverso la presenza, nell' Ordine di VC, di una struttura preposta alla formazi-

Il Piano di Prevenzione della Corruzione dovrà prevedere un programma formativo sui temi dell'etica e della legalità di livello generale per i dipendenti destinati ad of (art. 1 commi 5,8,10,11 L.190/2012) di livello specifico. Sono privilegiati i corsi di formazione organizzati da Enti Regionali di formazione. Il piano formativo ha cadenza annuale e prevede la partecipazione obbligatoria del personale individuato.

- Le procedure e i criteri per la selezione del personale saranno predisposti in accordo con il Consiglio dell'Ordine. La formazione prevede l'approfondimento d amministrativi, delle norme penali relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione, agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte
- trasparenza, integrità, anti corruzione e normative
 - Codice Penale (reati contro la Pubblica Amministrazione)
 - codici disciplinare e di comportamento dei dipendenti.
 - Codice degli appalti
 - Normativa sui concorsi, sul conferimento incarichi e relative norme sulla incompatibilità e inconfiribilità degli stessi.

7/B I MECCANISMI DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI

I meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni si incentrano sugli strumenti di seguito specificati:

- a) **La pubblicazione**, nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito internet dell'Ordine dei Medici delle informazioni relative ai procedimenti amministrati del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano. In particolare:
- 1 la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle rel 33/2013);
- b) **Le regole di legalità o integrità** che fanno parte integrante e sostanziale del presente Piano per la Prevenzione della Corruzione: individuazione dei criteri per lo svolgimento di incarichi affidati ai dipendenti e selezione degli stessi con modalità di avviso; trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale; carta dei servizi pubblicata sul sito dell'Ordine;
- Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al il D.P.R. 16/04/2013, n. 62 ed estensione, per quanto compatibili, degli obblighi di condotta a tutti contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione;
- c) **il riferimento/riciamo al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici** e alle regole di legalità del presente Piano per la Prevenzione della Corruzio deve essere introdotto, a pena di esclusione (art. 1, comma 17, L. 190/2012), nella lex specialis di gara;

suddetti responsabili verificano il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e relazionano al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione su:

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

Il Responsabile del Piano è tenuto ad accertarsi del corretto svolgimento del monitoraggio e del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

9/B OBBLIGHI DI PUBBLICITA', TRASPARENZA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI (D.Lgs. 14 m

La trasparenza costituisce una modalità efficace non soltanto nella prevenzione della corruzione ma anche quale strumento di dialogo con i cittadini e le imprese.

Gli adempimenti degli obblighi previsti dal D.Lgs. n.33/2013 sono curati dal Responsabile della trasparenza cui compete la definizione delle misure, dei modi e le i flussi informativi.

La **pubblicazione**, nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito web dell'Ordine dei Medici VC, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, e cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano.

In particolare l'attuazione del principio di trasparenza è garantito mediante la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale de

- Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità e delle relative informazioni in esso previste (D.Lgs. 33/2013);
- procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto
- bilanci e conti consuntivi, nonché dei costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini. Le informazioni sui costi son per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture;
- informazioni sui costi ai sensi dell'art. 1, comma 15, L. 190/2012;
- retribuzioni e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale (art. 21 L. 69/2009).

Inoltre saranno pubblicati in ottemperanza all'art. 1, comma 16, L. 190/2013 come livello essenziale di trasparenza dell'attività amministrativa, la pubblicazione dei se

- a) autorizzazioni;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubbl
- c) concessione ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti p
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Al fine di una corretta pubblicazione si stabiliscono le seguenti regole:

- a) I documenti e gli atti, in formato cartaceo oppure in formato elettronico, inoltrati dai soggetti interessati (cittadini e imprese), devono essere trasmessi secondo relative alla gestione dei flussi documentali a garanzia della correttezza nella ricezione e trasmissione dei documenti e per l'assegnazione dei procedimenti agli uffici
- b) la corrispondenza tra enti pubblici, tra l'ordine dei medici e il cittadino/utente deve avvenire, ove possibile, mediante PEC.L'Ordine dei medici pubblica sul s
- c)l'ordine dei Medici quale stazione appaltante, con riferimento ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con rife dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs. 12/04/2006 n.163, procede a pubblicare i bandi e gli avvisi di gara secondo le disposizion

ART. 11 COMPITI DEGLI ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE

L'organismo indipendente di valutazione verifica la corretta applicazione del Piano per la Prevenzione della Corruzione da parte dei dirigenti. In tal caso, il dirigente è al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con riferimento alle rispettive competenze, è direttamente e proporzionalmente collegato alla Corruzione dell'anno di riferimento.

ART. 12 RESPONSABILITÀ E ALTRE SANZIONI

12/A RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE E FUNZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRA

Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti, dei dirigenti, la mancata osservanza delle disposizioni relative alla prevenzione della Corruzione.

I ritardi degli aggiornamenti dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili dei servizi (art. 1, comma 33, L. 190/2012). Il mancato utilizzo, ove possibile, della posta elettronica certificata, costituisce elemento di valutazione della responsabilità del dipendente preposto alla trasmissione delle informazioni di trasparenza.

ALLEGATI AL PIANO

AREE RISCHIO	PROCESSI	FASI del processo o SPECIFICAZIONI dell'oggetto del processo (EVENTUALI)	RISCHI
AREE DI RISCHIO COMUNI ED OBBLIGATORIE			
ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE			Improprio condizionamento della procedura di selezione per favorire uno specifico candidato che non è previsto dalla procedura standard, attraverso particolari disposizioni del bando; momento della pubblicazione del bando; scelta dei commissari esaminatori; segretezza dei conti di bilancio; discrezionalità nel punteggio attribuito ai titoli.
1		Reclutamento per: concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta), avviso	Condizionamento delle scelte organizzative per favorire dipendenti o la copertura di posti per favorire dipendenti o

**Conferimento di incarichi di collaborazione:
prestazione d'opera, consulenze, convenzioni
attive**

**Utilizzo non corretto dello strumento di reclutan
vincoli in materia di assunzione di personale di
Motivazione generica e tautologica circa la sus
di legge per il conferimento di incarichi professi
agevolare soggetti particolari**

**Previsione di requisiti di accesso "personalizza
meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a veri
requisiti attitudinali e professionali richiesti in re
ricoprire allo scopo di reclutare candidati partici
dell'interesse del singolo collaboratore incaricat
aziendale.**

<p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	<p>servizi nell'ambito occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa il 60%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100</p>
<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>1) Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro.</p> <p>2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'azienda</p>	
<p>Rilevanza esterna</p> <p>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</p>	<p>Impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) dell'Azienda o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti dell'Azienda per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>
<p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	<p>No</p> <p>Sì</p>
<p>2</p> <p>5</p>	<p>1</p> <p>5</p>
<p>Complessità del processo</p> <p>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</p>	<p>Impatto reputazionale</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>
<p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	<p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>
<p>1</p> <p>3</p> <p>5</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>Valore economico</p> <p>Qual è l'impatto economico del processo</p>	<p>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</p> <p>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</p>
<p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p>	<p>A livello di addetto</p>
<p>1</p>	<p>1</p>

<i>Controlli (3)</i>		
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		
No, il rischio rimane indifferente	1	
Sì, ma in minima parte	2	
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3	
Sì, è molto efficace	4	
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	5	

Tabella 3 SPECIFICAZIONE VALORI PROBABILITÀ E IMPATTO

La seguente tabella 3 indica i valori delle frequenze della probabilità che accada un evento e la valutazione della importanza dell'impatto. Il valore complessivo di frequenza per il valore impatto che l'evento ha al suo verificarsi.

Valori e frequenze della probabilità		Valori e importanza dell'impatto	
nessuna probabilità	0	nessun impatto	0
improbabile	1	marginale	1
poco probabile	2	minore	2
probabile	3	soglia	3
molto probabile	4	serio	4

L'analisi del rischio. L'analisi del rischio consiste nella conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun rischio catalogato è stato stimato il valore della probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio de

La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei di controllo utilizzato nella p.a. che sia utile per ridurre la pro come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia all campione in casi non previsti dalle norme). Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in r di: impatto economico, impatto organizzativo e impatto reputazionale. Il valore della probabilità e il valore dell'impatto debbono essere moltiplicati per ottenere il val

	comportamento e disciplinare. segnalazioni dagli uffici U.R.P. segnalazioni dal servizio ispettivo aziendale, dall'ufficio per segnalazioni delle attività extra istituzionali e vigilanza sulla incompatibilità ed incompatibilità degli incarichi.		
Consiglio dell'Ordine Responsabile prevenzione della corruzione più referenti della prevenzione della corruzione	Completare per i processi particolarmente sensibili tab. 4 di definizione delle misure da attuare prioritariamente per la riduzione del rischio.	Art. 19	31 ottobre 2020
RPC, Referenti del RPC, Direttori/Responsabili UO	adozione protocolli operativi per rotazione personale	ART 2	31/10/2020
Responsabile prevenzione corruzione e Referenti Aziendali	proposta di modifica del Piano prevenzione della corruzione		Entro il 31 dicembre di ogni anno(indicativo)
Responsabili di tutte le strutture	Proposte annuali di formazione della propria struttura da trasmettere al Responsabile del piano di prevenzione della corruzione (art. 6 PTPC)	ART. 7/A	entro il 31 dicembre di ogni anno
Responsabile prevenzione corruzione	Predisposizione piano annuale formazione		Entro il 31 gennaio di ogni anno

area	Attività	Responsabile	Addetti al Gruppo di Lavoro	Obiettivo intermedio	Data consegna intermedia	Verifica	Data consegna finale
1 AREA PERSONALE	INCONFERIBILITA' INCOMPATIBILITA'						
	ANALISI E VALUTAZIONE PROCEDURE SELEZIONE DEL PERSONALE DA ACQUISIRE						
	REGOLAMENTO CONFERIMENTI INCARICHI						
2 AREA PERSONALE - LEGALE	METODOLOGIA ROTAZIONE DEL PERSONALE						
	CODICE DI COMPORTAMENTO						
3 AREA FORMAZIONE	STESURA IMPLEMENTAZIONE PROCEDURA SPECIFICA DI SEGNALAZIONE ALL'U.P.D.						
	REGOLAMENTO QUALIFICAZIONE FORNITORI E CATALOGO DOCENTI						
	REGOLAMENTO PIANO DI FORMAZIONE E PROCEDURE DI PARTECIPAZIONE						

TABELLA 6 PIANI DI MIGLIORAMENTO

PIANI DI MIGLIORAMENTO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ANNO: 2021 - 2023

area	Attività	Responsabile	Addetti al Gruppo di Lavoro	Obiettivo intermedio	Data consegna intermedia	Verifica	Data consegna finale
AREA ACQUISTI	REGOLAMENTO PROCEDURE						

TABELLA 6 PIANI DI MIGLIORAMENTO

PIANI DI MIGLIORAMENTO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ANNO: *2024 - 2023*

area	Attività	Responsabile	Addetti al Gruppo di Lavoro	Obiettivo intermedio	Data consegna Intermedia	Verifica	Data consegna finale
10 AREA REGOLAMENTI AMMINISTRATIVI	REGOLAMENTO TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI E INDIVIDUAZIONE SPECIFICI INDICATORI RIFERITI AL RISPETTO DELLA TEMPISTICA						
	REGOLAMENTO AUTOCERTIFICAZIONE						
	REVISIONE REGOLAMENTO ACCESSO						