



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - REGIONE LIGURIA
Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino"
Dipartimento di Prevenzione
S.C. Attività giuridico- amministrative del Dipartimento di
Prevenzione
e Trasparenza dei processi amministrativi

Prot. n. 863 del 23.12.2014

La Spezia 23.12.2014

Al Direttore
S.C. Governo Clinico
Dott.Ermanno PASERO

SEDE

Oggetto:Obiettivo di Budget anno 2014: Relazione Piano Trasparenza-Anti-corruzione

La sottoscritta dott.ssa Barbara Graverini è stata nominata Responsabile della S.C. "**Attività giuridico-amministrative del Dipartimento di Prevenzione e Trasparenza** dei processi amministrativi", con deliberazione n. 617 del 31.7.2014, con decorrenza 1.8.2014, a seguito della riorganizzazione aziendale di cui alle deliberazioni n. 419 e 420 del 23.5.2014 e a seguito del pensionamento del dott.Flavio Cavallini al quale, con delib. n. 480 dell'11 luglio 2013, era stato assegnato l'incarico di responsabile della Trasparenza rimasto pertanto vacante con la sua cessazione .

Successivamente con deliber. n. 698 del 4.9.2014, mi è stato conferito anche l'incarico di responsabile della **Prevenzione della Corruzione** precedentemente assegnato alla dott.ssa Francesca Ratano con delib. n. 362 del 30.5.2013.

Con tali atti l'Azienda ha ritenuto opportuno unificare nello stesso soggetto, come previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, le funzioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione in quanto le relative funzioni sono strettamente connesse e devono necessariamente essere gestite in modo coerente e unitario al fine di raggiungere gli scopi voluti dal legislatore . D'altronde la trasparenza dell'attività amministrativa è sicuramente strumento primario per la prevenzione della corruzione.

PIANO DELLA TRASPARENZA

La trasparenza deve essere intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni sul segreto di stato, d'ufficio e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Le disposizioni sulla trasparenza contribuiscono a definire il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche anche ai fini di prevenzione e contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione a norma dell'art. 117 della Costituzione.

Il D.Lgs. n. 33/2013, emanato su delega contenuta nella legge n. 190/2012, riordina la disciplina sugli obblighi per le pubbliche amministrazioni di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni e detta le regole di presentazione dei dati sui siti istituzionali.

L'ASL 5 spezzina ha da tempo intrapreso un percorso finalizzato allo sviluppo della cultura della trasparenza istituendo nel proprio sito WEB la sezione "**Amministrazione trasparente**" conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della vigente normativa.

Con delib. n. 67 del 30.01.2014 è stato adottato, unitamente al piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTC), il Programma triennale per la Trasparenza e Integrità (PTTI) triennio 2013-2015, pubblicato nel sito internet nella sezione Amministrazione trasparente, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 11, comma 8, lett. a, del D.Lgs. 150/2009 e della legge n. 190/2012 con lo scopo di garantire un adeguato livello di:

- **Trasparenza** intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione e degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse.
- **Integrità** da intendersi in relazione al carattere strumentale che la pubblicazione dei dati ha, al fine della prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni (la trasparenza è il mezzo attraverso cui prevenire varie forme di illecito e di conflitto di interesse).

La sezione "Amministrazione trasparente" è suddivisa in sottosezioni ciascuna corrispondente ad un determinato obbligo di pubblicazione secondo lo schema definito nell'allegato 1 del D.Lgs. n. 33/2013. Cliccando sulle suddette sezioni, l'utente potrà avere accesso alle informazioni di interesse.

Le sezioni istituite sono le seguenti:

- Disposizioni generali
- Organizzazione
- Consulenti e collaboratori
- Personale
- Bandi di concorso
- Performance
- Attività e procedimenti
- Provvedimenti
- Bandi di gara e contratti
- Sovvenzioni contributi e sussidi economici
- Bilanci
- Beni immobili e gestione patrimonio
- Controlli e rilievi sull'Amministrazione
- Servizi erogati
- Pagamenti dell'Amministrazione
- Strutture sanitarie private accreditate
- Altri contenuti
- AVCP

Le sezioni sono tutte completate tranne quella relativa a "Attività e procedimenti" e quella "Sovvenzioni, contributi e sussidi economici" attualmente in fase di costruzione e elaborazione.

Pertanto il cittadino, anche attraverso l'Albo pretorio informatico e la carta dei Servizi è informato in tempo reale su tutte le attività dell'Azienda potendo accedere in qualunque momento in maniera molto semplice sia alle delibere sia a tutte le informazioni relative all'organizzazione aziendale e attività dei servizi.

Si ricorda che l'art.5 del d.lgs.n.33/2013, ha previsto **l'ACCESSO CIVICO** e cioè il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni hanno omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al responsabile della Trasparenza dell'amministrazione obbligata alla pubblicazione.

Anche questo strumento ha lo scopo di garantire la completa trasparenza e accessibilità ai cittadini di tutte le informazioni che riguardano la pubblica amministrazione e nello specifico l'ASL 5 Spezzino.

Per rendere effettivo l'esercizio del diritto d'accesso è stata elaborata nel mese di Dicembre 2014, apposita procedura per garantire l'accesso civico predisponendo dei moduli precompilati da utilizzare da parte di chi intende richiedere la pubblicazione di qualche informazione obbligatoria per legge che invece è stata omessa.

E' stato inoltre individuato il titolare del potere sostitutivo in caso di inottemperanza

La procedura e i moduli sono stati pubblicati nel sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Accesso civico con tutte le informazioni necessarie (riferimenti telefonici e indirizzo di posta elettronica dedicato per l'invio delle richieste : anticorruzione@asl5.liguria.it)

E' stato effettuato l'aggiornamento e l'alimentazione periodica delle informazioni oggetto di pubblicazione nonché il monitoraggio semestrale al mese di dicembre di tutte le informazioni oggetto di pubblicazione e per quanto possibile si è provveduto ad aggiornare i dati modificati in corso d'anno (nuove delibere di proroga incarichi Direttore generale, Direttore Amministrativo e Direttore sanitario, Direttori di distretto e di Dipartimento, nuova delibera di composizione del Collegio sindacale ,delibere di modifica dell'Atto Aziendale, delibera nuovi incarichi dirigenziali amministrativi, nuova nomina responsabile trasparenza e anticorruzione, curricula dei dirigenti nuovi assunti, tasso di assenteismo aggiornato mensilmente , premi collegati alla performance corrisposti nel 2014, Conto annuale 2013 con certificazione del Collegio sindacale, contrattazione integrativa etc....)

Per quanto riguarda gli obiettivi per l'anno prossimo in materia di trasparenza ci si propone di :

- effettuare il monitoraggio semestrale di tutti gli adempimenti obbligatori per legge prevedendo procedure/protocolli/modulistica, per la richiesta alle varie strutture dei dati da aggiornare a scadenze temporali prefissate
- completare le sezioni ancora in elaborazione quali: 1) Attività e procedimenti amministrativi (dati aggregati attività amministrativa, tipologie di procedimenti per singola struttura, monitoraggio tempi procedurali) 2) Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici (criteri e modalità, atti di concessione)
- organizzare “ **la Giornata della Trasparenza**”, evento aperto non solo ai dipendenti ma a tutta la cittadinanza, alle associazioni di volontariato presenti nel territorio, ai rappresentanti degli enti locali e finalizzato a :
 1. promuovere la partecipazione e coinvolgere i cittadini nell'attività dell'Azienda al fine di migliorare la qualità dei servizi e il controllo sociale
 2. comunicare ciò che è stato fatto per garantire una maggiore trasparenza e integrità al nostro interno
 3. presentare i programmi strategici della Performance e della trasparenza e prevenzione della corruzione

PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La Legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante “ Disposizioni per la Prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, è considerata riforma imprescindibile per il rilancio del paese poiché tesa ad implementare l’apparato preventivo e repressivo contro l’illegalità nella pubblica amministrazione e corrisponde all’esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi. La legge 190 persegue l’obiettivo di ridisegnare la strategia di contrasto alla corruzione e adeguare il nostro ordinamento agli obblighi assunti sul piano internazionale ed europeo .

Le funzioni **di prevenzione della corruzione** devono essere intese come azioni di tutela e salvaguardia della correttezza e della legalità dell’azione amministrativa nell’ambito delle attività istituzionali dell’Azienda e messa in opera di tutte le misure necessarie a prevenire qualsiasi forma di abuso di potere (da parte dei soggetti titolari di pubbliche funzioni) finalizzato ad ottenere vantaggi privati.

Dopo la prima fase di attivazione della normativa anticorruzione che si è svolta nell’anno 2013 con la creazione dell’apposita sezione nel sito Internet, **si relaziona brevemente sull’attività svolta nell’anno 2014:**

PIANO TRIENNALE DELLA CORRUZIONE e PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E INTEGRITA’

A seguito dell’emanazione del Piano nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dalla CIVIT con delibera n. 72 dell’11.9.2013 , questa Azienda, con **deliberazione n. 67 del 30 gennaio 2014**, ha approvato in conformità allo stesso, il Piano triennale della corruzione dell’Asl 5 (PTC) contenente anche il programma triennale per la Trasparenza e l’integrità (PTTI) per il triennio 2013-2015 .Infatti, il comma 2 dell’art. 10 del D.lgs. n.33/2013,recante “ Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità,trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” prevede che le misure del programma della trasparenza siano collegate,sotto l’indirizzo del responsabile della Prevenzione della corruzione , con le misure e gli interventi previsti dal Piano di Prevenzione della corruzione e che, a tal fine, il programma per la trasparenza costituisca , di norma, una sezione del piano di prevenzione della corruzione. Appare infatti evidente l’intrinseca connessione che il legislatore ha inteso introdurre tra l’eliminazione progressiva di condotte non consone all’etica, alla legalità e alla buona amministrazione e il livello di controllo esterno sull’operato della P.A. da attuarsi attraverso la messa a disposizione della collettività degli atti, documenti e informazioni con cui l’amministrazione estrinseca il proprio agire (La Trasparenza è strumento primario per la prevenzione e la repressione della corruzione).

Il Piano Triennale della Corruzione (PTC) disciplina le strategie di prevenzione dei fenomeni di corruzione che devono essere rivolte a :

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Il Piano persegue le seguenti finalità:

- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione
- fornire il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e illegalità
- stabilire gli interventi organizzativi, di formazione e controllo volti a prevenire il medesimo rischio
- indicare le procedure per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti a fenomeni di corruzione prevedendo l'eventuale rotazione dei dirigenti e dei funzionari
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge per la conclusione dei procedimenti
- 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.

I documenti sopra citati sono stati diffusi in ambito aziendale da parte dei Direttori delle strutture e sono stati pubblicati nel sito aziendale alla voce " Anticorruzione " e "Trasparenza"

CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE

Con **deliberazione n. 65 del 29 gennaio 2014** è stato approvato il Codice di comportamento aziendale in coerenza con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001" e delle linee guida della CIVIT in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (deliberazione CIVIT n. 75 del 24.10.2013).

Il codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione della corruzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano il comportamento dei dipendenti e di conseguenza indirizzano l'azione amministrativa.

Il codice è stato adottato con procedura aperta alla partecipazione (consultazione delle associazioni dei consumatori e delle organizzazioni sindacali) mediante pubblicazione sul nostro sito istituzionale di apposito avviso con invito a far pervenire eventuali proposte ed osservazioni .

Il codice di comportamento aziendale individua in modo concreto obblighi aggiuntivi di corretta condotta da parte dei dipendenti e collaboratori a qualunque titolo dell'ASL, sia rispetto all'utenza che nei confronti dei fornitori, dei pazienti e di chiunque venga in contatto con l'Azienda per pratiche amministrative o trattamenti sanitari.

Il codice è stato pubblicato sul sito WEB aziendale e sul sito INTRANET ed è stato dato mandato ai Direttori delle strutture di garantire la massima diffusione e divulgazione ai propri dipendenti nonché al Direttore delle Risorse Umane di inserire apposita clausola nei contratti individuali di lavoro sugli obblighi e modalità di presa visione e rispetto del codice .

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

Con **deliberazione n. 66 del 29 gennaio 2014** è stato approvato, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dalla Legge n. 190/2012, il "Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali svolti da personale dipendente"

Anche l'adozione di tale regolamento si pone come atto necessario e misura fondamentale per la prevenzione di fenomeni corruttivi in quanto con lo stesso, viene disciplinata la procedura autorizzativa che prevede vari passaggi gerarchici(in modo da attuare una valutazione della compatibilità o meno dell'attività richiesta da parte di più soggetti) e viene definita una casistica di attività :

- **sempre incompatibili** e quindi non autorizzabili in quanto in conflitto di interessi con l'attività istituzionale svolta per l'Azienda
- **compatibili e soggette a richiesta di autorizzazione**
- **compatibili ma non soggette ad autorizzazione ma solo a comunicazione.**

Sono stati anche predisposti dei moduli distinti sia per la richiesta di autorizzazione che per la semplice comunicazione dell'attività extraistituzionale che per la comunicazione dei compensi percepiti .

Sulla base di tali procedure e criteri così codificati vengono gestite dalla S.C. Gestione Risorse Umane e dalla Direzione Aziendale le richieste di incarichi extraistituzionali presentate dai dipendenti che quindi sono costantemente verificate e monitorate .Ciò a garanzia della legalità e della prevenzione della corruzione.

Nel corso dell'anno 2014 è stato attivato un procedimento di verifica di una presunta situazione di incompatibilità per svolgimento di attività extraistituzionale che si è concluso con l'archiviazione per cessazione dell'attività esterna peraltro svolta solamente prima dell'assunzione presso la ASL del soggetto verificato.

Il Regolamento è stato pubblicato sia sul sito INTERNET che INTRANET

INCOMPATIBILITA' e INCONFERIBILITA' DI INCARICHI

Il D.Lgs. 39/2013 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in

S.C. Attività giuridico - amministrative del Dipartimento di Prevenzione e trasparenza dei processi amministrativi
Via Fazio,30 19124 La Spezia Tel 0187.533777-533793-533768 Fax 0187.533781

7

controllo pubblico” prevede criteri di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa .

Il decreto prevede che il responsabile del Piano anticorruzione di ciascuna amministrazione curi che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

In data 12.11.2013, con nota prot. n. 8/2013 , sono state richieste, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 ai Direttori Aziendali e a tutti i Dirigenti titolari di incarichi di struttura complessa, di struttura semplice, di struttura dipartimentale cui siano affidati specifiche risorse o sia assegnato un budget, le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013. Le dichiarazioni sono state acquisite dal Responsabile della prevenzione della Corruzione

E' stata emanata una specifica circolare aziendale sull'argomento e un modulo di autocertificazione entrambi pubblicati sul sito Internet nella sezione anticorruzione.

Le dichiarazioni di incompatibilità sono annuali pertanto nell'anno 2015 si provvederà ad richiedere nuova autocertificazione e ad effettuare verifiche a campione.

Nel corso dell'anno 2014 è stato aperto un procedimento di verifica di una presunta situazione di incompatibilità che si è concluso con l'archiviazione a seguito dell'emanazione dell'art. 29 ter, della legge 98, del 9 agosto 2013 che ha introdotto una norma in sede di prima applicazione del decreto sulle incompatibilità che prevede che “ gli incarichi conferiti e i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 39/2013 in conformità alla normativa vigente prima della stessa data, non hanno effetto come causa di incompatibilità fino alla scadenza già stabilita per i medesimi incarichi e contratti”.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Ai sensi dell'art. 10 del Piano Triennale della Corruzione dell'ASL 5 (PTC), le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità compresi i responsabili di procedimento operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Tale principio va temperato con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo nelle strutture .

La ratio delle previsioni normative è quella di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione e utenti con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio correlate alla circostanza che lo stesso funzionario o dirigente si occupi per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti o si relazioni sempre con i medesimi utenti.

L'Azienda, nel corso del 2014, ha in parte dato applicazione a tale principio con la riorganizzazione aziendale di cui alle delibere n. 419 e 420 del 23 maggio 2014 e in particolare con la riorganizzazione degli incarichi dirigenziali amministrativi di cui alla delibera n. 617 del 31.7.2014 che ha previsto la rotazione nell'incarico di Direzione della S. C. Gestione Risorse Umane e della S.C. Gestione approvvigionamenti, contratti e funzioni economiche .

Attualmente è all'esame della Direzione aziendale la riorganizzazione delle Posizioni organizzative del personale del comparto e in tale contesto verrà valutata l'opportunità di applicare il principio della rotazione negli incarichi a più alto rischio di corruzione.

FORMAZIONE

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione e sarebbe necessario prevedere e programmare adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- un livello generale rivolto a tutti i dipendenti che riguarda le tematiche dell'etica e della legalità
- un livello specifico rivolto al responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio. Il livello specifico riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Azienda.

Una prima formazione è stata svolta nel giugno 2013 con l'attivazione di un corso rivolto a tutti i dirigenti aziendali e alle posizioni organizzative dal titolo: " Legge 190/2012: Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" al fine di fornire delle prime indicazioni sull'applicazione della normativa in oggetto.

Si prevede di organizzare nell'anno 2015 (a cadenza biennale) altre attività di formazione in tema di anticorruzione che coinvolgano non solo il personale dirigente ma tutto il personale del comparto appartenente alle aree maggiormente esposte a rischi di corruzione anche utilizzando le modalità dei corsi di Formazione a distanza (FAD) .

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Nel mese di dicembre 2014 è stata elaborata una procedura, come previsto dall'art. 54 del d.Lgs.165/2001, per la tutela del dipendente che segnala fatti illeciti a cui ha assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa (whistleblower) .Ciò allo scopo di incentivare le segnalazioni di illeciti e tutelare il denunciante. Sono stati messi a disposizione appositi moduli per segnalazione "aperta" o "anonima" ed è stata indicata tutta la procedura da seguire .La procedura e i relativi moduli per le segnalazioni sono state pubblicate nella sezione "ANTICORRUZIONE"

PROTOCOLLO LEGALITA' APPALTI

Si darà corso all'applicazione del "Protocollo per la legalità e la sicurezza nell'esecuzione degli appalti pubblici: clausole anticorruzione" siglato in data 3.12.2014 dal

S.C. Attività giuridico - amministrative del Dipartimento di Prevenzione e trasparenza dei processi amministrativi
Via Fazio, 30 19124 La Spezia Tel 0187.533777-533793-533768 Fax 0187.533781

9

Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino"
Via XXIV Maggio, 139, 19124 La Spezia - tel. +3901875331 Codice Fiscale p.i. 00962520110
e-mail: protocollo.generale@pec.asl5.liguria.it www.asl5.liguria.it

Prefetto e da tutte le autonomie locali , finalizzato alla prevenzione dei fenomeni di corruzione e delle illecite interferenze nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici .L'iniziativa è in linea con il complesso di norme volte a garantire un miglior livello di certezza giuridica, correttezza e trasparenza nelle procedure dei lavori pubblici .Con tale protocollo d'intesa sono state individuate e condivise modalità operative che consentono alle amministrazioni di poter ottemperare agli obblighi derivanti dalla normativa anticorruzione in un'ottica di reciproca collaborazione.Pertanto da tale data in poi, nei bandi di gara per la realizzazione di appalti verranno inserite apposite clausole risolutive espresse, in grado di rafforzare l'azione di contrasto alla corruzione

Nel corso dell'anno 2014 sono stati effettuati una serie di incontri con i referenti aziendali per l'anticorruzione allo scopo di ridisegnare la mappatura delle aree a rischio e misurare probabilità e impatto dei fenomeni a rischio di corruzione che si possano manifestare nei vari servizi aziendali. Tale attività hanno subito una pausa a causa della riorganizzazione del Dipartimento amministrativo e della rotazione nell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione per cui verranno riattivate nell'anno 2015.

Si è provveduto **entro il mese di dicembre 2014** alla compilazione dell'apposita scheda standard elaborata dall'ANAC sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai piani triennali di prevenzione della corruzione.La scheda compilata è stata pubblicata (come richiesto esplicitamente dall'ANAC) nella sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti/corruzione".La scheda si compone di tre parti:

- **Anagrafica**:informazioni relative al responsabile anticorruzione
- **Considerazioni generali**:valutazioni del responsabile della prevenzione della corruzione rispetto all'effettiva attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e al proprio ruolo all'interno dell'amministrazione
- **Misure anticorruzione**: informazioni sull'adozione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione formulando un giudizio sulla loro efficacia o sulle motivazioni della mancata attuazione.

A disposizione per ulteriori chiarimenti si porgono distinti saluti

Il Direttore S.C. Att.Giur.ammin.
Dipart.Prevenzione e Trasparenza
(Dott.ssa B.Graverini)