

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NELL'AMBITO DEL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 14, LEGGE 190 DEL 6 NOVEMBRE 2012.

Relazione sull'attività svolta nell'ambito del contrasto alla corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 14, Legge 190 del 6 novembre 2012.

In ottemperanza a quanto stabilito con l'entrata in vigore della Legge 190 del 6 novembre 2012, il Direttore Generale dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento ha nominato con proprie deliberazioni il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (dott. Tullio Ferrari, deliberazione D.G. n. 147/2013) e il Responsabile per la Trasparenza (dott. Armando Toniolatti, deliberazione D.G. n. 249/2013). Tali figure sono state individuate in due soggetti distinti in quanto si è voluto tenere in considerazione le dimensioni e la complessità che caratterizzano l'A.P.S.S.

Prima di procedere a dare conto delle attività poste in essere ai sensi della Legge 190/2012 preme rilevare come l'Azienda sanitaria trentina abbia da sempre posto particolare attenzione alla tematica dei controlli e allo sviluppo della cultura dell'autocontrollo come primaria misura di miglioramento della qualità dei propri servizi e come strumento di prevenzione di fenomeni di illecito. Il Programma Aziendale di Sviluppo Strategico 2013-2015 (come del resto i precedenti) indica appunto che *“...E' importante che venga assicurato un efficace Sistema di Controllo Interno (SCI) inteso come governo dell'Azienda attraverso l'individuazione, valutazione, monitoraggio, misurazione e mitigazione/gestione di tutti i rischi d'impresa, coerentemente con il livello di rischio scelto/accettato dal vertice aziendale. Risulta indispensabile proseguire dunque con la diffusione e la crescita a tutti i livelli aziendali della “cultura dell'autocontrollo”, costituita dall'atteggiamento generale, della consapevolezza e sensibilizzazione delle azioni di tutto il personale, responsabili dei servizi e collaboratori, nei confronti del controllo interno e della sua importanza all'interno dell'Azienda. L'ambiente di controllo si manifesta nella capacità, da parte di ogni struttura/servizio, di individuare nell'ambito dei processi i fattori di maggior rischio al fine di selezionare i controlli opportuni per l'eliminazione o riduzione di tali rischi”*.

In attuazione di quanto sopra è istituita all'interno dell'Area Economica l'apposita funzione denominata Servizio di Audit avente come finalità quella di esercitare l'attività di controllo interno sui processi ed attività di tipo amministrativo al fine di supportare la direzione aziendale nell'assicurare la conformità alle leggi, ai regolamenti, alle discipline interne e di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali.

Per tale ragione la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione è stata attribuita al Direttore dell'Area Economica potendo contare sul supporto strutturale del personale (2 collaboratori amministrativi) di tale funzione nelle attività di monitoraggio ed attuazione del P.T.P.C..

Come previsto dalla normativa, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 413/2013 del 23/07/2013, è stato trasmesso al Dipartimento



della Funzione Pubblica e alla Provincia. Inoltre è stato pubblicato sul sito internet dell'Azienda e, allo scopo di darne idonea pubblicità, tutti i dipendenti sono stati informati tramite posta elettronica dell'adozione del Piano e sono stati invitati a prenderne visione al link ivi indicato, precisando che il rispetto del Piano rappresenta per tutti i dipendenti un obbligo la cui violazione costituisce illecito disciplinare.

Al Piano Triennale aziendale è seguito un documento attuativo (Nota ID. n. 41700173 dd. 12.08.2013) che include le misure operative per la prevenzione della corruzione, suddivise tra le diverse aree e le articolazioni organizzative fondamentali, sviluppato con il coinvolgimento dei direttori dei servizi a seguito di una specifica ricognizione dei processi gestiti per la classificazione dei medesimi secondo la scala di rischio bassa, media, alta e conseguentemente indicate le misure di prevenzione e contrasto al rischio corruttivo, distintamente tra quelle già in essere al momento di redazione del Piano e quelle, invece, da implementare nel corso del triennio di validità.

Inoltre, al fine di diffonderne i contenuti presso le strutture e raccogliere indicazioni e suggerimenti da parte dei destinatari, il Piano aziendale è stato anche presentato presso i quattro distretti territoriali, l'Ospedale di Rovereto ed il Dipartimento di Prevenzione. In una prossima riunione dei Direttori di U.O. dell'Ospedale S. Chiara, la presentazione del Piano sarà inserita all'ordine del giorno. La programmata illustrazione alle Associazioni di rappresentanza dei cittadini è stata rinviata alla prossima riunione prevista ai primi di marzo 2014.

Si aggiunge che il Piano aziendale è stato anche sottoposto al giudizio da parte di una società di revisione esterna (Trevor S.p.a.), nell'ambito delle attività di revisione del bilancio e senza oneri aggiunti, che lo ha valutato coerente e rispettoso del dettato normativo e pertanto non vi sono state indicazioni di modifiche sostanziali al relativo contenuto.

Per quanto riguarda l'attuazione delle misure previste dal Piano è necessario premettere alcune considerazioni. Innanzitutto, l'approvazione del Piano aziendale ha preceduto il Piano Nazionale il quale, per altro, ha posticipato al 31 gennaio 2014 la scadenza per l'approvazione e la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica dei piani delle singole amministrazioni. Pertanto, nella fase di revisione ed aggiornamento, prevista per il prossimo mese di gennaio, il Piano triennale dell'A.P.S.S. verrà adeguato in coerenza ai contenuti previsti dal Piano Nazionale.

Pertanto anche la presente relazione risente della prima fase di avvio del sistema aziendale per la prevenzione della corruzione ed in particolare per quanto riguarda la raccolta di specifici indicatori diretti a misurare i principali obiettivi che la normativa si pone:

- La riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- L'aumento della capacità di scoprire i casi di corruzione;
- La creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

In particolare, per ciascuna misura di prevenzione, sarà indicato il relativo Responsabile e la data entro la quale dovrà essere garantita l'attuazione, mentre per le misure già applicate sarà data evidenza anche con riferimento ad eventuali indicatori di monitoraggio.

In relazione alle dimensioni ed alla complessità dell'Azienda, è stata creata la rete dei referenti aziendali del R.P.C., individuandoli nei responsabili di articolazione organizzativa fondamentale, nei direttori di Struttura ospedaliera, nei direttori dei Servizi amministrazione e nei direttori di tecnostruttura allo scopo di presidiare in maniera adeguata tutte le aree potenzialmente esposte al rischio corruttivo.

Al fine di ampliare la gamma di interventi per la prevenzione della corruzione, oltre alla costruzione di un efficiente sistema di controlli interni da parte dei responsabili di Servizio/U.O., si è ritenuto importante, come per altro indicato dal legislatore, programmare una serie di attività formative sia sugli aspetti contenutistici della normativa, sia su quelli valoriali, con particolare riferimento ai temi dell'etica, dell'integrità e della legalità. L'obiettivo è di sensibilizzare tutti i dipendenti, soprattutto quelli delle aree ad alto rischio, sui valori dell'integrità, legalità, etica, trasparenza, efficienza, diritto d'accesso, codici di comportamento e sanzioni, whistleblowing come strumento per coinvolgerli nelle attività di segnalazione e di contrasto alla corruzione. Il progetto formativo ha quindi l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti sul sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti utilizzati per affrontare il complesso tema della corruzione.

L'attività di formazione è rivolta prioritariamente a tutti i dirigenti e ai dipendenti dell'APSS che direttamente o indirettamente svolgono la propria attività, anche solo parzialmente, all'interno dei Servizi/UU.OO. indicati dalla Legge 190/2012 e dal Piano per la prevenzione della corruzione tra quelli ad alto rischio.

Il Progetto formativo, condiviso con il Responsabile del Servizio Formazione aziendale, prevede percorsi differenziati per contenuti e livello di approfondimento dei diversi temi trattati in relazione al settore di attività e al diverso ruolo che il dipendente ricopre all'interno dell'organizzazione.

In particolare, gli interventi e le attività di formazione saranno specificatamente dedicati ai seguenti distinti gruppi di utenti delle aree a rischio alto:

- a. personale del ruolo amministrativo e tecnico;
- b. personale con funzioni di ispezione, vigilanza e autorizzazione assegnato al Dipartimento di prevenzione e ai Distretti;
- c. direttori sanitari di struttura complessa (primari);
- d. personale sanitario con funzioni di coordinamento;
- e. personale neoassunto.

Il Progetto formativo è stato inviato con nota ID. n. 44502918 dd. 28.11.2013 al Servizio Formazione dell'APSS al fine di programmare, già a partire dall'anno 2014, la realizzazione delle relative iniziative.

Si fa presente che gli argomenti di cui sopra sono stati trattati nel corso denominato *Approfondimento sulle responsabilità del coordinatore anche con riferimento alla normativa anticorruzione* rivolto ai coordinatori infermieristici del Distretto Centro Sud, tenutosi a Rovereto in data 18.11.2013 e 27.11.2013 (due edizioni). Una ulteriore edizione è prevista per il giorno 8 gennaio 2014.

Inoltre, in accordo con la Direzione del Polo Universitario per le professioni sanitarie, il tema della normativa anticorruzione è stato inserito nel programma della disciplina "Diritto del Lavoro" al fine di sensibilizzare sul tema il futuro infermiere professionale. Analoga iniziativa è stata inserita nel programma del Master universitario per Coordinatori sanitari in corso di svolgimento presso il suddetto Polo universitario.

Al personale neo-assunto, anche a tempo determinato, sarà consegnato uno specifico opuscolo nel quale sono indicate le principali novità introdotte dalla normativa anticorruzione ed in particolare i contenuti del P.T.P.C. aziendale ed il richiamo al ruolo di tutti i dipendenti nel contrasto al

fenomeno, e dell'importanza attribuita dalla direzione aziendale alla presa in carico delle segnalazioni e alla tutela del dipendente che le effettua.

Infine si segnala che il sottoscritto ha partecipato al Corso di formazione per Responsabili della prevenzione della corruzione organizzato dal FORMEZ nei mesi di ottobre e novembre 2013 per un totale di 70 ore.

Con riferimento al monitoraggio dei rapporti tra l'Azienda ed i soggetti che con essa stipulano contratti, anche mediante verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti di tali soggetti con i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione (art. 1, comma 9, lettera e) della Legge n. 190/2012) l'APSS ha richiesto un parere all'A.N.A.C. in merito allo strumento previsto dal piano per l'effettuazione di tale monitoraggio. La risposta alla richiesta di parere non è ancora pervenuta.

Infatti nel P.T.P.C., mutuandolo dal settore bancario, è stata prevista quale modalità per il controllo delle parti correlate e quindi delle relazioni di parentela e affinità, la predisposizione di un modello di dichiarazione nel quale vengono richiesti i dati personali dei parenti e affini dei dipendenti che intervengono nelle fasi istruttorie e decisionali dei processi di acquisto o dei procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione benefici economici, nei confronti di imprese/professionisti al fine effettuare le opportune verifiche.

Si è provveduto peraltro ad effettuare un incrocio tra i nominativi dei dipendenti e i titolari di cariche o di quote/partecipazioni in imprese sulla base dei dati in possesso delle Camere di Commercio. Tale iniziativa è stata intrapresa non solo con la finalità di verificare la sussistenza eventuali di casi di incompatibilità ma anche per individuare la presenza di potenziali conflitti di interesse. Le situazioni evidenziate dal riscontro saranno oggetto di trasmissione, nei prossimi giorni, alla Direzione Sviluppo Organizzativo per i necessari approfondimenti e provvedimenti conseguenti.

Allo scopo di incrementare la tracciabilità degli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di beni con il Piano aziendale di prevenzione della corruzione è stato stabilito l'obbligo di trasmissione preventiva da parte dei Servizi della documentazione al Direttore dell'Area Tecnica o, nel caso di affidamenti diretti di incarichi esterni non approvati con Delibera del Direttore Generale (attualmente servizi di ingegneria e architettura e consulenza legale), al Direttore dell'Area di riferimento.

La documentazione inviata, per affidamenti di importo superiore ai mille euro, comprende una relazione tecnico-amministrativa sulle motivazioni che hanno impedito l'utilizzo di procedure atte a garantire il confronto concorrenziale o che dimostri l'esclusività del prodotto/servizio con il supporto di aspetti oggettivamente probanti. Le comunicazioni sono messe a disposizione per i controlli del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Nel caso di affidamento di incarichi libero professionali, l'Area dello Sviluppo Organizzativo è stato previsto l'obbligo di effettuare in ogni caso procedure di selezione ad evidenza pubblica.

Nell'ambito della tracciabilità degli affidamenti si colloca anche l'attuazione della misura che prevede la protocollazione in entrata dei preventivi dei fornitori, in modo da renderli agevolmente disponibili ai fini del controllo in una procedura definita "ad alto rischio" già dal legislatore. Su tale misura si sono peraltro registrate delle resistenze interne per il conseguente appesantimento burocratico. Si ritiene comunque di confermare la misura anche se potranno essere ricercate con



l'ufficio protocollo modalità operative di semplificazione.

All'ambito degli acquisti va ricondotta anche l'attività tutt'ora in progressiva fase di attuazione diretta alla significativa riduzione delle fatture prive di buono d'ordine o autorizzazione alla spesa, anche al fine di individuare specificatamente le fattispecie in cui è ammesso il buono a copertura.

Per quanto riguarda l'area del personale, l'adempimento alle relative misure previste nel Piano aziendale ha riguardato:

- ☑ nella nota di convocazione per la firma del contratto di lavoro dei neoassunti è previsto l'obbligo di prendere visione del codice disciplinare, del codice di comportamento e del Piano di prevenzione della corruzione indicando il link di riferimento;
- ☑ l'inclusione nei contratti di lavoro dei neoassunti della dichiarazione di aver preso visione del codice disciplinare, del codice di comportamento e del Piano di prevenzione della corruzione;
- ☑ l'inserimento nei contratti di assunzione effettuati a qualunque titolo di apposite disposizioni riguardanti l'obbligo del rispetto delle misure previste dal Piano e dai codici di comportamento e disciplinare;
- ☑ l'inserimento negli atti di incarico o nei contratti di affidamento delle collaborazioni, delle consulenze e di co.co.co. di apposite disposizioni che estendono, ove applicabile, l'obbligo del rispetto delle norme in materia di incompatibilità previste per il personale dipendente nonché delle misure di prevenzione previste dal Piano e dai codici disciplinare e di comportamento;
- ☑ l'applicazione del D.Lsg. n. 39/2013:
 - o per gli incarichi dirigenziali: predisposizione di moduli per la dichiarazione (con frequenza annuale) di non sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità previste dagli artt. 3 e 12 del D.lgs. 39/2013, distinguendo tra dirigenti già titolari dell'incarico al momento di entrata in vigore della legge e nuovi incarichi;
 - o per i contratti di collaborazione e le consulenze: predisposizione di un modello per la dichiarazione delle situazioni di incompatibilità come declinate in analogia a quelle previste per il personale dipendente e di inconferibilità secondo quanto stabilito dall'art. 3, oltre alla segnalazione di conflitti di interesse anche potenziali;
- ☑ per le commissioni esaminatrici di concorsi, procedure selettive e progressioni di carriera: sono state poste in essere misure per evitare situazioni di incompatibilità di cui all'art. 51 c.p.c. e di conflitto di interesse, ancorché potenziale, derivante da rapporti affettivi, lavorativi e collaborativi.

Con il D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 è entrato in vigore il nuovo "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici". Per quanto riguarda le Province autonome di Trento e Bolzano il comma 4 dell'art. 2 prevede l'applicazione delle disposizioni contenute nel Codice tenuto conto delle attribuzioni derivanti dagli Statuti Speciali in tale materia. Dal momento che il Codice di comportamento costituisce un allegato del contratto collettivo, la sua modifica può avvenire solamente in sede di contrattazione.

Nelle more dell'adeguamento dell'ordinamento della Provincia autonoma di Trento alle disposizioni previste dal nuovo Codice disciplinare nazionale, si è ritenuto opportuno recepire alcune delle novità più importanti in esso contenute attraverso il loro inserimento nel P.T.P.C. aziendale, collocandole tra le misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.

Tale iniziativa ha riguardato in particolare l'estensione degli obblighi di condotta validi per i dipendenti a tutti i collaboratori e consulenti, per quanto compatibili, prevedendolo espressamente

nelle lettere di incarico e affidamento.

Inoltre è stato definito in euro 100,00 l'entità del modico valore per eventuali liberalità a favore dei dipendenti.

Si fa presente che è stato anche avviato un processo di revisione ed aggiornamento del "Regolamento in materia di autorizzazioni allo svolgimento di attività e incarichi compatibili con il rapporto di lavoro presso l'APSS" con l'obiettivo di adeguarlo alle novità normative intervenute recentemente. In particolare, l'obiettivo è quello di integrarlo con le disposizioni introdotte dal D.lgs. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di direzione, oltre alle modifiche apportate al D.lgs. n 165/2001 relativo alle "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nell'ambito del contrasto dell'illegalità nella P.A.

L'adempimento agli obblighi di rotazione previsti dalla Legge 190/2012 ha risentito di due fattori determinanti.

Innanzitutto la recente riorganizzazione aziendale ha già comportato un consistente numero di rotazioni di incarichi dirigenziali ed in particolare per quanto riguarda tutti i Servizi amministrazione delle articolazioni organizzative fondamentali e dei Servizi dell'Area Tecnica a cui sono demandate le competenze nell'approvvigionamento di beni e servizi, nonché in taluni Servizi dell'Area del Personale e del Servizio Gestione Spese dell'Area Economica.

In secondo luogo, trattandosi di un'Azienda sanitaria, molte delle attività richiedono il possesso di specifiche competenze e qualificazioni professionali (in particolare per quelle medico-sanitarie e professionali) che rendono inevitabilmente complessa la concreta realizzazione dell'effettiva rotazione del personale, e non solo per i vincoli legati alla specifica competenza professionale, ma anche per i limiti dettati dalla disciplina contrattuale che non consente l'attivazione dell'istituto della mobilità se non entro ambiti particolarmente ristretti.

Inoltre, anche nelle aree nelle quali sarebbe teoricamente possibile una certa rotazione, il blocco totale delle sostituzioni per il personale amministrativo e tecnico e le conseguenti difficoltà a garantire gli adempimenti istituzionali, rendono ulteriormente complicata la programmazione di una qualche rotazione del personale addetto, anche attraverso idonei percorsi formativi, e ciò per non abbassare ulteriormente il livello di qualità e di efficienza dei servizi.

In aggiunta viene anche segnalato il fatto che la rotazione di alcuni dipendenti, ancorché realizzabile senza rilevanti conseguenze in termini di efficienza operativa, non garantisce sempre reali benefici dal punto di vista dell'attenuazione del rischio di corruzione. Infatti, soprattutto nel caso di trasferimento da un Nucleo ad un altro all'interno del medesimo Servizio, al cambiamento non corrisponde necessariamente una diversità sostanziale dell'attività svolta e i nuovi interlocutori con cui il dipendente intratterrebbe i propri rapporti rimarrebbero fondamentalmente gli stessi.

A fronte di tali limitazioni si ritiene comunque necessario con ciascun Responsabile delle Aree a potenziale rischio corruttivo formalizzare, nella revisione del Piano, le misure compensative da attivare in presenza di oggettivo impedimento alla rotazione degli incarichi.

Al fine di ridurre il rischio di "influenza" del dipendente da parte di imprese esterne è stato previsto il divieto di partecipazione a convegni, attività di aggiornamento e formazione sponsorizzate da ditte esterne (es. ditte farmaceutiche, ditte venditrici di prodotti o servizi, ecc.) o con momenti

conviviali se l'invito è nominativo ed è quindi rivolto direttamente ad un dipendente. Tuttavia, qualora il direttore competente ritenga particolarmente utile la partecipazione, individua il personale partecipante all'evento con specifica motivazione e richiede l'autorizzazione al responsabile di tecnostruttura/articolazione organizzativa fondamentale. E' previsto il puntuale monitoraggio di tali autorizzazioni da parte della Segreteria unificata della Commissione per la Formazione Continua. Dalla data del 23 luglio 2013 alla data di redazione della presente relazione sono stati autorizzati nr. 269 eventi.

L'efficacia delle misure e degli obiettivi individuati dal Piano richiedono necessariamente la collaborazione di tutti i soggetti interessati dalle sue disposizioni. Allo scopo di favorire l'emersione e la segnalazione di eventuali comportamenti in contrasto con la legge e con le disposizioni in materia di anticorruzione, con l'approvazione del Piano aziendale si è provveduto ad attivare una casella di posta elettronica specificatamente dedicata a tale ambito e visibile al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e ai funzionari del Servizio di Audit che, incardinato in qualità di servizio di controllo interno, rappresenta la struttura di supporto per l'attività del R.P.C.

L'A.P.S.S. ha elaborato una *policy* (in corso di approvazione) per la tutela del *whistleblowing*, ovvero per la protezione contro qualunque forma di vittimizzazione nei confronti di coloro che, in forma anonima o qualificata, si espongono segnalando le situazioni a rischio corruzione delle quali siano venuti a conoscenza.

Tale *policy* oltre a tutelare il dipendente pubblico così come previsto dalla Legge 190/2012, garantisce protezione anche ai soggetti esterni proprio allo scopo di favorire e incentivare le segnalazioni quale strumento di prevenzione della corruzione.

Le finalità della *policy* sono le seguenti:

- assicurare i soggetti che in buona fede segnalano cattive condotte o comportamenti illeciti;
- fornire ed indicare gli strumenti per effettuare le segnalazioni e per ottenere riscontro in merito a quanto segnalato;
- assicurare e proteggere il segnalatore di fronte alla possibilità del manifestarsi di fenomeni di ritorsione e vittimizzazione nei suoi confronti nel caso in cui vi sia la ragionevole convinzione che la rivelazione sia stata fatta in buona fede;
- prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente;
- garantire la riservatezza e l'anonimato nel rispetto della Legge.

Con riferimento all'erogazione di benefici economici, ed in particolare dei rimborsi per prestazioni sanitarie aggiuntive previste dalla vigente normativa provinciale, si dà atto che l'Azienda ha predisposto, precedentemente all'entrata in vigore della normativa anticorruzione, specifiche misure di prevenzione attraverso l'approvazione di meccanismi operativi e procedure di controllo anche informatizzati (concomitanti e successivi) e la segregazione delle funzioni (con previsione di 4 livelli di intervento: funzionario istruttore, sanitario validante ove necessario, funzionario addetto al controllo, dirigente amministrativo responsabile finale). Anche il Collegio sindacale e la Commissione di verifica sulle procedure amministrative ha ritenuto adeguate tali misure al fine di prevenire fenomeni di illecito.

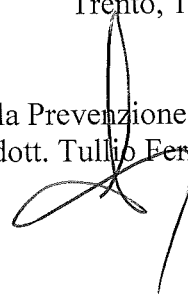
Relativamente alle misure di trasparenza attivate dall'Azienda si rinvia alla relazione predisposta dal Responsabile della Trasparenza sotto riportata.

Azienda Provinciale *per i Servizi Sanitari*
Provincia Autonoma di Trento

Ai fini dell'adempimento di quanto previsto dal comma 14 dell'art. 1 della Legge 190/2013 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, la presente relazione sarà trasmessa al Direttore Generale in quanto organo di indirizzo politico dell'amministrazione, sarà contestualmente pubblicata sul sito web dell'A.P.S.S e sarà inviata in allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Trento, 16 dicembre 2013

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
- dott. Tullio Ferrari -



Allegata Relazione del Responsabile della Trasparenza



RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA IN MATERIA DI TRASPARENZA

ANNO 2013

Il comma 4 dell'art. 49 (Norme transitorie e finali) del D.lgs n. 33/2013 prevede che *“le Regioni a statuto speciale e le Province Autonome di Trento e di Bolzano possono individuare forme e modalità di applicazione del presente decreto in ragione della peculiarità dei propri ordinamenti”*. Nelle more dell'entrata in vigore della disposizione legislativa provinciale, che recepisca i principi della normativa statale di cui sopra, trovano applicazione le disposizioni contenute nella Legge 190 del 2012 ed i relativi atti attuativi riferibili strettamente all'ambito dell'anticorruzione, di esclusiva competenza statale.

In data 22 ottobre 2013 è stato presentato il disegno di legge provinciale n. 401 con le disposizioni riguardanti gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni.

In materia di trasparenza sono immediatamente applicabili all'Azienda le norme specifiche della L.P. n. 9 del 15 maggio 2013 art. 13, in particolare le disposizioni che hanno introdotto l'art. 31 bis della L.P. 23/92, e l'art. 4 bis della L.P. n. 10/2012, rispettivamente in materia di concessioni di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari a imprese e vantaggi economici a persone e enti pubblici e privati, e in materia di appalti.

La medesima L.P. n. 9 del 15 maggio 2013 all'art. 13, comma 5, prevede inoltre che *“In attesa del recepimento della disciplina complessiva con legge provinciale, le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconfiribilità e di 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) trovano applicazione nei confronti dei componenti degli organi e dei dirigenti della Provincia e degli enti pubblici strumentali con riferimento alle cariche e agli incarichi disposti dopo l'entrata in vigore del predetto decreto. La legge provinciale prevista al primo periodo di questo comma può disporre ulteriori limitazioni alla durata delle cariche e degli incarichi in essere alla predetta data”*.

Attività 2013

In attesa della normativa provinciale di cui sopra, considerati anche i contenuti del disegno di legge sopra citato, l'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (APSS) ha deciso di attivare delle azioni volte ad adempiere progressivamente agli obblighi in materia di trasparenza.

Di seguito si riportano le principali attività svolte:

- nomina del Responsabile della trasparenza con deliberazione del Direttore Generale n. 249/2013;
- analisi degli adempimenti relativi alla pubblicazione delle informazioni nei siti istituzionali previsti dal D.lgs 33/2013 e pubblicati in tabella dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e trasparenza delle amministrazioni pubbliche - A.N.A.C. (ex CIVIT);
- individuazione delle informazioni da pubblicare sul sito internet dell'APSS;
- ricognizione presso le strutture aziendali delle informazioni già disponibili in formato digitale, e della presenza delle stesse nel sito internet istituzionale, in altri siti o in applicativi aziendali

(nota di data 13 settembre 2013 id n. 42395825);

- creazione nel sito istituzionale APSS della sezione “*Amministrazione trasparente*”;
- incontri con le strutture aziendali (tecnosttrutture, Distretto Centro Nord, Dipartimento di Prevenzione..) per analizzare l’esito della ricognizione e per verificare quali informazioni possono essere già inserite nel link “*Amministrazione trasparente*”;
- pubblicazione delle informazioni disponibili nella sezione “*Amministrazione trasparente*”, in collaborazione con il Servizio Comunicazione Interna ed Esterna;
- quanto al settore specifico degli appalti, posto che la citata norma dell’art. 4 bis della L.P. n. 10/2012 demanda all’Osservatorio contratti pubblici e prezzario provinciale gli adempimenti in materia di trasparenza negli appalti previsti dalla normativa anticorruzione, si è organizzato uno specifico incontro con il dirigente dell’Osservatorio cui hanno partecipato i dirigenti e funzionari aziendali interessati. In esito all’incontro si sono concordate le modalità per adempiere agli obblighi previsti dalla normativa, che prevedono l’utilizzo dell’apposito applicativo predisposto dalla Provincia Autonoma di Trento (PAT) per tutte le stazioni appaltanti, operativo a partire dal prossimo 7 gennaio;
- per l’applicazione della norma provinciale dell’art. 4 bis della L.P. n. 10/2012, in materia di concessioni di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari a imprese e vantaggi economici a persone e enti pubblici e privati, considerate le criticità applicative dell’introduzione di un obbligo di pubblicazione preventiva per migliaia di prestazioni ai cittadini legate a condizioni di salute e/o svantaggio economico, per le quali la normativa medesima prevede l’oscuramento delle generalità dei destinatari, si sono interpellate l’A.N.A.C. e la PAT (nota di data 10 dicembre 2013 prot. n. 149953) per conoscere l’orientamento interpretativo in relazione a specifiche prestazioni riconducibili alla c.d. Assistenza sanitaria aggiuntiva ai LEA, quali l’assistenza sanitaria indiretta (es. alta specializzazione, assistenza protesica a rimborso, etc.) e i rimborsi e contributi (acquisti di farmaci di fascia C, spese per cure riabilitative, etc.).

Principali attività di prossima realizzazione

- adozione entro il 31 gennaio 2014 del “*Programma Triennale per la trasparenza e l’integrità*”;
- prosecuzione nella pubblicazione delle informazioni nella sezione “*Amministrazione trasparente*”;
- recepimento delle disposizioni in materia di trasparenza previste dalla normativa provinciale;

Trento, 16 dicembre 2013

Il Responsabile per la Trasparenza

dott. Armando Tomiolatti