



Piano triennale per la rotazione ordinaria del personale con funzioni di vigilanza e controllo afferente al Dipartimento di Prevenzione.

Piano per la rotazione ordinaria del personale del personale con funzioni di vigilanza e controllo afferente al Dipartimento di Prevenzione.

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO
2. L'AMBITO SOGGETTIVO
3. IL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE DEL SSN
4. LA ROTAZIONE NEL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE COME MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA ULSS 4.
5. VINCOLI ALLA ROTAZIONE
6. ROTAZIONE E FORMAZIONE
7. CRITERI DELLA ROTAZIONE
 1. Criteri generali per l'attuazione della rotazione
 2. Programmazione pluriennale della rotazione
8. CRITERI GENERALI PER LE MISURE ALTERNATIVE DELLA ROTAZIONE
9. MONITORAGGIO E VERIFICA

Allegato A1 descrizione delle unità del dipartimento coinvolte nel processo di applicazione delle misure di rotazione

Allegato A2 prospetto delle modalità di rotazione del personale TPALL e della dirigenza medica veterinaria afferente al DP

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

L'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, prevede che le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

L'art. 1, co. 4, lett. e) della l. 190/2012, dispone che spetta all'ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

2. L'AMBITO SOGGETTIVO

L'ambito soggettivo di applicazione della rotazione va identificato con riguardo sia alle organizzazioni alle quali essa si applica, sia ai soggetti interessati dalla misura.

Con riferimento alle organizzazioni, ai sensi dell'art. 1, co. 59, della l. 190/2012, si deve trattare delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001.

La regione Veneto con la deliberazione della giunta regionale n. 1537 del 10 ottobre 2016 ha disposto alcuni indirizzi attuativi inerenti il PNA 2015 per le aziende e gli enti del SSR, evidenziando come tra le misure previste dal PNA dirette a prevenire e ridurre eventuali eventi corruttivi, con riferimento alle aree a più elevato rischio, rientra la rotazione del personale. In tale ambito viene sottolineato che "la rotazione va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnato e sostenuto anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale".

La correlazione con le previsioni in tema di anticorruzione vengono sempre richiamate anche dagli atti di programmazione regionali relativi al personale del SSR.

Questa azienda a partire dal 2016 ha iniziato a sperimentare soluzioni operative di rotazione del personale all'interno dei principali servizi del dipartimento di prevenzione

3. IL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE DEL SSN

La Legge n. 833 del 23/12/1978, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.), ha individuato, all'articolo 10, le Unità Sanitarie Locali (USL), definendo, agli articoli 20 e 21, le funzioni ad esse attribuite in materia di prevenzione. Gli articoli 7-bis, 7-ter e 7-quater del D. Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, hanno individuato l'organizzazione e stabilito le funzioni del Dipartimento di Prevenzione.

L'articolo 7-quater, comma 2 del citato D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. prevede che le Regioni disciplinano l'articolazione delle aree dipartimentali di sanità pubblica, della tutela della salute negli ambienti di lavoro e della sanità pubblica veterinaria, prevedendo strutture organizzative specificamente dedicate. Al comma 5 del medesimo articolo 7- quater si prevede che nella regolamentazione del dipartimento di prevenzione, le

regioni possono prevedere, secondo le articolazioni organizzative adottate, la disciplina delle funzioni di medicina legale e necroscopica ovvero di altre funzioni di prevenzione comprese nei livelli essenziali di assistenza. In attuazione del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i, la L.R. n. 56/1994, di riordino del Servizio Sanitario Regionale, all'articolo 23, comma 1, ha individuato nel Dipartimento di Prevenzione la struttura dell'Azienda ULSS preposta alla promozione, nel territorio di competenza, della tutela della salute della popolazione. Al comma 2 del medesimo articolo sono stati individuati i Servizi nei quali si articola il Dipartimento di Prevenzione; il successivo comma 3 ha trasferito ai Servizi del Dipartimento di Prevenzione le funzioni amministrative in materia di igiene, sanità pubblica e veterinaria, già disciplinate da legge regionali. In attuazione dell'articolo 31, lett. d) della L.R. n. 56/1994, la Giunta Regionale ha approvato la D.G.R. n. 6107 del 20/12/1994, contenente le direttive relative ai criteri di funzionamento dei Dipartimenti di Prevenzione e dei suoi Servizi e alle modalità di raccordo con i Distretti e con le altre strutture che si occupano di prevenzione, direttive poi modificate dalla D.G.R. n. 3415 del 29/11/2002 e da ultimo con la D.G.R. n. 1306 del 16 agosto 2017 disposizioni in tema di organizzazione delle aziende UU.LL.SS.SS. e Ospedaliere. Linee guida per la predisposizione del nuovo atto aziendale.

Il D.L. n. 158/2012, convertito con L. n. 189 dell'8.11.2012 ha novellato il comma 4 dell'art. 7 quater del D. Lgs. n.502/1992 prevedendo che "Le strutture organizzative dell'area di sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare operano quali centri di responsabilità, dotati di autonomia tecnico-funzionale e organizzativa nell'ambito della struttura dipartimentale, e rispondono del perseguimento degli obiettivi dipartimentali e aziendali, dell'attuazione delle disposizioni normative e regolamentari regionali, nazionali e internazionali, nonché della gestione delle risorse economiche attribuite".

All'articolo 1, comma 1 del DPCM 12.01.2017 sono stati individuati i livelli essenziali di assistenza e, nello specifico al comma 1, lettera a), è previsto il livello "Prevenzione Collettiva e sanità pubblica". All'articolo 2 del medesimo D.P.C.M. vi è la classificazione dei L.E.A. del livello, "Prevenzione Collettiva e sanità pubblica" sono previste le relative attività, così elencate: a) sorveglianza, prevenzione e controllo delle malattie infettive e parassitarie, inclusi i programmi vaccinali; b) tutela della salute e della sicurezza degli ambienti aperti e confinati; c) sorveglianza, prevenzione e tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; d) salute animale e igiene urbana veterinaria; e) sicurezza alimentare - tutela della salute dei consumatori; f) sorveglianza e prevenzione delle malattie croniche, inclusi la promozione di stili di vita sani ed i programmi organizzati di screening; sorveglianza e prevenzione nutrizionale; g) attività medico legali per finalità pubbliche.

Lo strumento fondamentale di pianificazione nell'ambito delle attività di prevenzione e sanità pubblica, sin dal 2005, è rappresentato dal Piano nazionale della prevenzione (PNP), documento strategico che stabilisce, a livello nazionale, gli obiettivi e gli strumenti per la prevenzione che sono poi adottati a livello regionale con i Piani regionali.



Il Dipartimento di Prevenzione, in adesione ai contenuti dell'articolo 7- quater del D.lgs. n.502/1992 e s.m.1, della L. n. 189/2012, della L.R. n. 23/2012 e degli artt. 15 e 27 della L.R. n. 19/2016, è articolato in azienda ULSS 4, in seguito all'approvazione dell'atto aziendale attualmente vigente, nelle unità operative descritte nell'organigramma in figura.



4. LA ROTAZIONE NEL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE COME MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA ULSS 4.

Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla misura della rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura.

L'istituto generale della rotazione disciplinata nella legge 190/2012, (c.d. rotazione ordinaria) va distinto dall'istituto della c.d. rotazione straordinaria, previsto dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (c.d. Testo Unico sul pubblico impiego) all'art. 16, co. 1, lett. I-quater19, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Tale ultima misura solo nominalmente può associarsi alla rotazione ordinaria.

La rotazione del personale deve essere considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

Come già rammentato nel Piano 2017, il PNA 2016 ha dedicato al tema uno specifico e analitico approfondimento.

Anche nel corso del 2018, sono proseguite le azioni presso il dipartimento di prevenzione atte a garantire opportuni livelli di turnazione con riferimento al personale della dirigenza medica veterinaria e tecnico della prevenzione prioritariamente occupato nei seguenti ambiti preposti a funzioni di vigilanza e controllo della nostra azienda:

- Igiene e sanità pubblica;
- Prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- Igiene e sanità degli alimenti
- Servizi Veterinari (a ricomprendere le attuali 3 uoc previste dall'atto aziendale e generalmente distinte in aree A, B e C).

Nella sezione allegata, sono descritti gli aspetti funzionali analitici delle singole unità con le peculiarità organizzative di cui tenere conto anche ai fini dell'applicazione del Piano nella singola struttura.

5. VINCOLI ALLA ROTAZIONE

Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.

a) Vincoli soggettivi

Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente. Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 1042 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151/3 (congedo parentale).

Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, l'identificazione in via preventiva dei criteri di rotazione, tra i quali: a) individuazione degli uffici; b) la periodicità; c) le caratteristiche.

Sui citati criteri va attuata la preventiva informativa sindacale che va indirizzata all'Organizzazione sindacale. Ciò non comporta un'apertura di una fase di negoziazione in materia.

b) Vincoli oggettivi

La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Proprio per prevenire situazioni come questa, in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, è compito dell'azienda programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

6. ROTAZIONE E FORMAZIONE

La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. Si tratta, complessivamente, attraverso la valorizzazione della formazione, dell'analisi dei carichi di lavoro e di altre misure complementari, di instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

Il cambiamento dei comportamenti dei professionisti nei vari contesti di lavoro può essere inteso anche come risultato di una formazione che ha saputo rispondere in modo adeguato ai bisogni dei professionisti, intesi quale risultato della relazione tra i singoli e l'organizzazione di cui fanno parte.

a) La formazione nella prevenzione della corruzione nell'ambito del Dipartimento di Prevenzione

La diffusione delle conoscenze inerenti le misure di prevenzione della corruzione, rivolte a funzioni particolarmente esposte quali quelle di vigilanza e ispezione presenti in buona parte nel Dipartimento di Prevenzione, dovrebbe prevedere anche la realizzazione di specifici momenti formativi.

La rotazione di alcune funzioni afferenti al Dipartimento di Prevenzione richiede infatti la conoscenza e la condivisione di modalità e strumenti operativi a garanzia di quanto previsto sia dalla normativa specifica sia per lo sviluppo e la crescita delle competenze individuali dei professionisti coinvolti.

La formazione infatti può sostenere il cambiamento favorendo il coinvolgimento dei professionisti afferenti ai diversi contesti operativi del Dipartimento di Prevenzione.

Anche nuove modalità operative quali ad esempio la rotazione prevista dalla normativa specifica, possono essere facilitate attraverso percorsi formativi finalizzati a far acquisire e sviluppare sia delle competenze tecnico-professionali sia meta competenze (es. capacità di apprendere dall'esperienza).

Con il supporto della u.o.c. professioni sanitarie a partire dal 2019 sono stati organizzati corsi mirati a questi obiettivi.

La formazione sul campo (FSC), prevista per il prossimo anno per il personale tecnico della prevenzione (TPALL) comprende inoltre anche metodologie formative quali l'affiancamento, il tutoring e il mentoring particolarmente indicate per sostenere i cambiamenti organizzativi in quanto favoriscono il coinvolgimento diretto delle persone, l'acquisizione di saperi ed abilità nuove utili ad operare in contesti organizzativi diversi da quelli di specifica appartenenza.

Per il 2020 sono stati inseriti nel PFA 6 corsi: un corso di formazione residenziale e che è propedeutico alla successiva FSC e 5 corsi di FSC rivolti dei tecnici della prevenzione che prevedono, per ognuna delle aree (SIAN, SISP, SPISAL, SIAOA, SIAPZ, SSA) che prevedono, ognuno, dei percorsi di training individualizzati con la finalità di integrare conoscenze, competenze, strumenti e percorsi tra i vari servizi.

7. CRITERI DELLA ROTAZIONE

Il PTPCT deve indicare i criteri della rotazione. Tra i criteri vi sono, ad esempio: a) quello dell'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione; b) la fissazione della periodicità della rotazione; c) le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.

Sui criteri di rotazione declinati nel PTPCT le amministrazioni devono dare preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte. Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

Le presenti linee guida tengono conto delle indicazioni pervenute dalle stesse u.o.c. in ordine alle aree e al personale da sottoporre a rotazione.

L'obiettivo che si intende realizzare attraverso la messa a punto del sistema di rotazione del personale è quello di evitare che la gestione diretta delle attività a rischio corruzione sia svolta per lungo tempo e/o per un tempo non compatibile con oggettive e dimostrabili esigenze organizzative istituzionali dai medesimi dipendenti, al fine di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti che diano luogo a fenomeni corruttivi.

Tale obiettivo va temperato con la necessità di ottimizzare anche il funzionamento delle strutture ed accogliere le istanze degli interessati che, attraverso gli spostamenti, intendono incrementare le proprie competenze. Come sottolineato dall'ANAC, lo strumento della rotazione non deve essere attuato in maniera acritica e generalizzata a tutte le posizioni organizzative ma solo con riferimento agli ambiti nei quali più elevato è il rischio corruttivo. La rotazione inoltre deve prevedere degli adempimenti preliminari alla stessa e deve essere attuata nel rispetto dei vincoli oggettivi e soggettivi alla stessa.

7.1. Criteri generali per l'attuazione della rotazione

Sulla scorta del contesto normativo sopra richiamato vengono indicati i seguenti criteri per l'applicazione della misura della rotazione:

Nel presente Piano vengono delineati i criteri che disciplinano i meccanismi di rotazione del personale. Si ritiene opportuno, per esigenze di carattere organizzativo, procedere preliminarmente all'individuazione dei criteri generali ed operativi che regolano la rotazione del personale per poi prevedere successive fasi attuative finalizzate alla definizione concreta di idonei piani di rotazione sulla base dei criteri stabiliti.

Nell'Allegato A2 al presente Piano, dedicato alla programmazione delle misure generali di prevenzione della corruzione sono indicate le fasi attuative della misura della rotazione del personale secondo i criteri e le modalità stabilite nel presente Piano.

Il presente Piano indica i criteri della rotazione relativi:

a) all'individuazione del personale da sottoporre a rotazione;

- personale del comparto appartenente al ruolo TPALL;
- personale della dirigenza medica e veterinaria .

b) alla fissazione della periodicità della rotazione;

- la periodicità della rotazione ha come presupposto che l'attività di vigilanza e controllo si esplichi per sua natura con una costanza e frequenza nei confronti del medesimo operatore.
- di norma, la periodicità della rotazione si declina in un arco temporale che va da 1 a 3 anni;
- la rotazione che si applica in un periodo maggiore ad un anno sono specificamente argomentati nel prospetto allegato.

c) alle caratteristiche della rotazione.

Le principali modalità previste per l'attuazione della rotazione applicate sono:

- la territoriale
 - per area territoriale (sandonatese e portogruarese);
 - per comune (con riferimento a tutti comuni di afferenza aziendale);
 - per azienda (laddove la programmazione si focalizza su singole aziende o tipologie di aziende)
- la funzionale
 - nell'ambito della singola uoc
 - nell'ambito delle altre uoc del DP

7.2. Programmazione pluriennale della rotazione

Ferma restando l'arco temporale nell'ambito del quale la rotazione ordinaria di effettua, nell'adozione di un Piano che assume una valenza di start up dell'istituto a livello organico nella struttura operativa di riferimento è fondamentale che la rotazione sia programmata, come indicato dal documento ANAC, su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti.

Ciò consente di rendere trasparente il processo di rotazione e di stabilirne i nessi con le altre misure di prevenzione della corruzione. Come ogni misura specifica, la rotazione in tal modo viene calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni).

Per l'effetto di cui sopra, il prospetto contempla una programmazione su base triennale in linea con la maggior parte degli atti di programmazione aziendale, a partire dal PTPC a cui la misura afferisce.

a) Gradualità della rotazione

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, la programmazione è consigliabile programmare la stessa secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria.

La programmazione triennale consentirà comunque di assorbire le eventuali condizioni congiunturali che dovessero impattare sul rispetto di quanto previsto, mediante le opportune evidenze da produrre in sede di monitoraggio annuale, con conseguente aggiornamento per scorrimento del programma.

8 CRITERI GENERALI PER LE MISURE ALTERNATIVE DELLA ROTAZIONE

Il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, si prevede che vengano attuate scelte organizzative ed adottate altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

A tal proposito si rileva l'importanza della previsione di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Tali misure mirano ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. A tal fine si promuove l'attuazione ed il perseguimento delle seguenti misure:

- modalità operative che favoriscono una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- per le istruttorie più delicate si prevedono meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team e multidisciplinare che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi) condizione peraltro già prevista per alcune competenze trasversali che vengono condivise nel dipartimento funzionale di Sanità Pubblica Veterinaria e Sicurezza Alimentare, ma non solo.

9 MONITORAGGIO E VERIFICA

Il sistema di monitoraggio si svilupperà (come in parte già in essere da alcuni anni e, in altra parte, avviato nel corso del presente esercizio) mediante un duplice direttrice:

- monitoraggio basato su rendicontazione delle singole uoc con due scadenze annuali;
- audit specifico sulla base di programmazione annuale.

Il RPCT effettua gli audit sull'attuazione delle misure di rotazione previste in collaborazione con il servizio di Internal Auditing come sancito dall'atto aziendale.

I direttori sono tenuti a mettere a disposizione del RPCT ogni informazione utile per comprendere come la misura venga progressivamente applicata e quali siano le eventuali difficoltà riscontrate.

Nella relazione annuale il RPCT espone il livello di attuazione delle misure di rotazione e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate.

DESCRIZIONE DELLE UNITA' DEL DIPARTIMENTO COINVOLTE NEL PROCESSO DI APPLICAZIONE DELLE MISURE DI ROTAZIONE

1. SPISAL

1.1 Breve presentazione del servizio

Il Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro è la struttura dell'Azienda Sanitaria creata in ottemperanza a quanto disposto dalla Legge di Riforma Sanitaria (L. 388/1978) e dalla Legge Regionale n. 54 del 30.11.1982 "Prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro", con il compito di garantire la soddisfazione dei bisogni di salute di quanti operano negli ambienti di lavoro".

Obiettivi

All'interno di questa UOC sono presenti sia competenze professionali prettamente sanitarie che tecniche; in tal modo si possono effettuare attività di prevenzione e di promozione della salute agendo sui principali determinanti dello stato di salute dei lavoratori, sia con interventi di verifica della corretta applicazione della normativa di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro sia con iniziative volte a sensibilizzare le aziende su tali problematiche.

L'UOC realizza la propria mission attraverso l'effettuazione di attività su richiesta di privati e su richiesta di autorità pubbliche. Inoltre, svolge attività di vigilanza e controllo di propria iniziativa.

L'aggiornamento dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) avvenuto con il DPCM del 12 gennaio 2017 "Definizione ed aggiornamento dei Livelli Essenziali di Assistenza", nell'ambito dell'area prevenzione collettiva e sanità pubblica ha previsto che il Servizio Sanitario Nazionale garantisca attraverso i propri servizi Spisal tutte le attività di Sorveglianza, prevenzione e tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro come area specifica di intervento.

Il Piano Socio-Sanitario della Regione Veneto 2019-2023 (Legge Regionale n. 48 del 28 dicembre 2018) e di cui si riportano le parti relative alla mission dello Spisal, ribadisce come, nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali "le funzioni operative sono garantite sul territorio dai Servizi di Prevenzione, Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPISAL), con il mandato istituzionale di contribuire alla riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali ed al miglioramento del benessere dei Lavoratori, integrando l'attività di vigilanza, controllo, assistenza e promozione della salute, con compiti propri della Polizia Giudiziaria e con le attività di carattere sanitario. Il sistema istituzionale delineato dalla normativa si fonda sulla partecipazione di Istituzioni e Parti Sociali a livello nazionale, regionale e locale, sia nella fase di programmazione strategica, sia nella fase di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi, con la duplice finalità di potenziare il coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza e di garantire una maggior efficacia nell'azione pubblica per il miglioramento dei livelli di tutela dei lavoratori. Le attività, programmate secondo le linee di indirizzo strategiche nazionali del Piano

Allegato A1

Nazionale della Prevenzione, si fondano prima di tutto sul perfezionamento dei sistemi di conoscenza e sorveglianza di rischi professionali, infortuni sul lavoro e malattie professionali e correlate al lavoro, e sull'analisi del contesto economico, sociale ed epidemiologico, al fine di individuare le priorità d'intervento. In tale quadro, per il superamento delle disuguaglianze di salute, risulta strategico migliorare l'efficacia dell'attività di controllo e l'omogeneità degli interventi, mediante il potenziamento degli organici e del coordinamento tra Servizi Spisal delle Aziende Ulss e mediante la verifica della qualità degli interventi anche con la metodologia dell'Audit. In tale direzione si inserisce, inoltre, l'implementazione del nuovo sistema informativo regionale per la gestione dei Servizi Spisal quale strumento per accrescere, su base regionale, l'uniformità delle procedure da lavoro, registrare il miglioramento dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro, monitorare la copertura dei livelli essenziali di assistenza, garantire l'interfacciamento e l'integrazione con altre basi di dati e facilitare la possibilità di sviluppare la cooperazione applicativa con altri Enti. Inoltre, quale strumento rafforzativo delle funzioni previste dal mandato istituzionale e degli impegni assunti con i sopracitati documenti programmatori, con DGR n.1055 del 17 luglio 2018 è stato apportato il "Piano Strategico 2018-2020 per il consolidamento ed il miglioramento delle attività a tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori", finalizzato prioritariamente al contrasto del fenomeno infortunistico, anche in considerazione dell'incremento assoluto di infortuni sul lavoro con esito mortale registrato nel primo semestre del 2018.

Le attività sanitarie sono orientate principalmente alla ricerca dei danni cronici da lavoro e alla sorveglianza dei soggetti con pregressa esposizione professionale a sostanze con effetti a lungo termine. In particolare, l'attività di sorveglianza sanitaria degli ex-esposti ad amianto è effettuata coerentemente con gli indirizzi operativi approvati con Intesa tra Governo, Regioni e Province Autonome del 22.02.2018, ai sensi dei quali è garantita la sorveglianza attiva dei Lavoratori ex-esposti ad amianto (in possesso della prevista certificazione da parte di Inail o individuati dall'integrazione di altre fonti informative), con accertamenti clinici e strumentali non onerosi per gli interessati. Parallelamente all'attività di vigilanza –controllo ed alle attività sanitarie (orientate essenzialmente alla ricerca attiva dei danni cronici da lavoro ed alla sorveglianza degli ex-esposti a sostanze con effetti a lungo termine), assumono un'importanza crescente la promozione della cultura della salute e della sicurezza nei confronti di: Datori di Lavoro, Lavoratori e loro Associazioni, mediante il sostegno dell'organizzazione e della gestione della salute e sicurezza (con particolare attenzione a piccole e micro imprese) e, in senso più ampio, attraverso l'attivazione di programmi di promozione di stili di vita sani nei luoghi di lavoro, con il coinvolgimento del sistema della prevenzione delle Aziende e con il potenziamento della comunicazione esterna rivolta a stakeholder istituzionali e sociali, nonché ai professionisti ed ai soggetti attivi della prevenzione.

1.2 Misure anticorruptive adottate rivolte al personale del comparto con funzioni di ispezione e vigilanza

- Ambiti di intervento e processi seguiti

Allegato A1

Il personale del comparto con funzioni di vigilanza e ispezione (ispettori) è dedicato a diverse attività che riguardano la vigilanza e l'ispezione di attività produttive nei diversi settori di lavoro finalizzati alla prevenzione, promozione e sicurezza della salute delle persone che lavorano nei vari ambienti e contesti, in particolare svolgendo:

- Indagini per infortuni in tutti i settori, attività di vigilanza sui cantieri edili e palchi per manifestazioni, risposta a richieste intervento da parte di Ispettorato del Lavoro, NAS, Procura e Interventi per segnalazioni, referente per Direttiva Macchine
- Attività di vigilanza sulle attività di bonifica e sui rischi da materiali contenenti amianto, formazione per progetto REACH;
- Analisi e selezione infortuni mediante consultazione archivio di pronto soccorso INAIL di tutti gli infortuni sul lavoro, con assegnazione ai TdP;
- analisi segnalazioni e richieste Procura con assegnazione, attività sanitaria e indagini per malattie professionali;
- Oltre alle attività verso terzi, i tecnici della prevenzione svolgono formazione e addestramento in affiancamento ai TdP di ruolo in tutti i processi seguiti;
- Programmi di rotazione di tipo funzionale ed organizzativo adottati dalla direzione del servizio.

Nell'ambito dei programmi di lavoro assegnati, viene applicata la rotazione funzionale, ossia la rotazione di attività e compiti tra persone dello stesso profilo professionale, al fine di ridurre il rischio che si crea nel mantenere per molto tempo un dipendente a gestire i rapporti e le relazioni con i medesimi utenti, tali per cui gli stessi possono innescare dinamiche a rischio corruttivo.

Nell'ambito delle attività dello SPISAL, i TPALL che svolgono le funzioni di vigilanza e ispezione in coppia si alternano nelle attività scambiandosi ruoli e funzioni se sono dello stesso servizio mentre effettuano uscite congiunte di tipo ispettivo/di vigilanza su territori o aziende con colleghi di altri servizi (es. SPISAL e SIAN nelle verifiche su attività di ristorazione).

Oltre alla rotazione funzionale, viene applicata la rotazione organizzativa ovvero ogni quadrimestre il personale di vigilanza viene spostato ad altra area territoriale o ad altre aziende del medesimo territorio.

Tale rotazione viene prevista nel programma del piano operativo dei controlli da svolgersi nell'arco dell'anno.

Per applicare tali misure si sono resi evidenti alcuni vincoli sia di tipo soggettivo che oggettivo.

I primi sono rappresentati dal fatto che nel 2019 sono stati inseriti nuovi TPALL i quali erano privi della qualifica di UPG.

Vincoli di tipo oggettivo sono rappresentati dal vincolo delle ferie e delle assenze improvvise che, ovviamente, influenzano i programmi di rotazione del personale già stabiliti.

Oltre alla rotazione funzionale ed organizzativa lo SPISAL adotta anche un'altra misura di prevenzione della corruzione rappresentata dalla previsione che ogni TPALL debba svolgere le proprie funzioni di ispettore nei territori non dei comuni di rispettiva residenza.

2. SIAN

2.1 Breve presentazione del servizio

Il Servizio Igiene Alimenti e Nutrizione (SIAN) opera per tutelare la salubrità e sicurezza di alimenti e bevande e per promuovere nelle comunità l'adozione di uno stile di alimentazione sano. In particolare il SIAN svolge le seguenti attività:

garantisce la sicurezza degli alimenti e delle bevande immessi al consumo effettuando la categorizzazione del rischio nelle imprese alimentari, i controlli ufficiali e le indagini su tossinfezioni alimentari; esprime inoltre pareri igienico sanitari;

promuove e verifica l'adozione da parte delle imprese alimentari di sistemi di autocontrollo di provata efficacia e di adeguati percorsi formativi per tutti gli operatori;

concorre assieme agli Enti gestori degli acquedotti pubblici ad assicurare la qualità dell'acqua destinata al consumo umano, anche mediante campionamenti;

promuove l'abitudine a una sana alimentazione mediante interventi di informazione ed educazione alimentare che mirano a contrastare i fattori di rischio nutrizionale, anche in collaborazione con gli altri Servizi del Dipartimento e gli altri stakeholder;

fornisce consulenza sui capitolati d'appalto, valuta sotto il profilo nutrizionale i relativi menù ed effettua indagini sulla qualità nutrizionale e sui requisiti igienico-sanitari dei pasti serviti delle strutture di ristorazione collettiva.

svolge il servizio di Ispettorato Micologico verificando la commestibilità dei funghi freschi spontanei;

svolge attività di vigilanza su mense scolastiche e refezione collettiva; valutazione tabelle dietetiche e sorveglianza nutrizionale nella refezione collettiva;

promuove un utilizzo sostenibile dei prodotti fitosanitari ed esercita il controllo sul loro commercio ed utilizzo.

2.2 Misure anticorruptive adottate rivolte al personale del comparto con funzioni di ispezione e vigilanza

- Ambiti di intervento e processi seguiti

Il personale del comparto con funzioni di vigilanza e ispezione (ispettori) è dedicato a diverse attività di vigilanza programmate a livello regionale e aziendale (campionamenti alimenti e acque potabili, sopralluoghi vigilanza); controlli sanitari per richiesta dell'utente e su segnalazione di Enti ed autorità; controlli sanitari urgenti per allerte e tossinfezioni alimentari.

- - Programmi di rotazione di tipo funzionale ed organizzativo adottati dalla direzione del servizio

Nell'ambito dei programmi di lavoro assegnati, viene applicata sia la rotazione delle funzioni che quella organizzativa (territoriale).

Riguardo quest'ultima viene prevista la rotazione del 50% dei controlli ufficiali programmati tra le due sedi SIAN (Portogruaro e San Donà di Piave), con cadenza annuale.

La rotazione è del 50% tra le due sedi per controlli su richiesta di privati, autorità ed enti pubblici.

Non vengono previste rotazioni di sede per controlli urgenti (allerte e tossinfezioni) ma rotazione del personale tecnico all'arrivo della richiesta.

Riguardo gli aspetti funzionali viene prevista la rotazione delle funzioni di gestione dei controlli sulle reti di acquedotti e punti di erogazione acqua potabile, di gestione dei sopralluoghi e campionamenti, di gestione delle allerte alimentari, con cadenza biennale.

L'attività di controllo nel caso che venga svolta su imprese alimentari è prevista in coppia con rotazione settimanale degli operatori.

I suddetti criteri sono implementati nel piano individuale annuale del singolo operatore.

Nell'ambito delle attività del SIAN, i TPALL che svolgono le funzioni di vigilanza e ispezione in coppia si alternano nelle attività scambiandosi ruoli e funzioni se sono dello stesso servizio mentre effettuano uscite congiunte di tipo ispettivo/di vigilanza su territori o aziende con colleghi di altri servizi (es. SPISAL e SIAN nelle verifiche su attività di ristorazione).

La rotazione di funzioni è prevista con cadenza biennale mentre quella organizzativa- territoriale ha cadenza annuale.

La programmazione della rotazione del personale (annuale- biennale) fa riferimento al piano aziendale integrato dei controlli ufficiali, elaborato con i Servizi Veterinari.

Per applicare tali misure si sono resi evidenti alcuni vincoli sia di tipo oggettivo.

Essi sono rappresentati dalle distanze di percorrenza tra le due sedi, in particolare accesso estivo al Comune di Cavallino; dai frequenti cambiamenti e aggiornamenti della normativa europea sulla sicurezza alimentare; dal numero di imprese alimentari insediate nell'area AULSS 4 (circa 5000).

Infine anche la partecipazione alla formazione specialistica obbligatoria del personale tecnico prevista dai Regolamenti dell'U.E. rappresenta un vincolo alla programmazione delle misure di rotazione del personale.

Altre misure adottate per la riduzione del rischio corruttivo vengono applicate qualora, a fronte di provvedimenti prescrittivi/ interdittivi conseguenti ad un controllo ufficiale, la verifica di ottemperanza è

svolta da personale tecnico diverso da quello che ha fatto il sopralluogo. L'operatore tecnico che effettua i controlli garantisce la sua idoneità tramite una formale dichiarazione di assenza conflitti di interesse.

3. SERVIZI VETERINARI

- Unità operativa complessa Servizio veterinario di sanità animale
- UOC Servizio Veterinario di Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche
- Unità operativa complessa Servizio veterinario di igiene degli alimenti di origine animale e loro derivati

3.1 Breve presentazione dei servizi

L'Area di Sanità animale (A) e di Igiene degli allevamenti e produzioni zootecniche (C) riguarda tutta la profilassi delle malattie infettive ed infestive sia tipicamente animali che zoonotiche, nonché l'igiene urbana, così come pure l'attività a favore dei cani e gatti randagi; comprende pure tutta l'igiene zootecnica con controlli negli allevamenti di animali produttori di alimenti per l'uomo e da reddito e l'acquacoltura; in particolare verifica l'alimentazione animale, tutta la movimentazione degli animali anche mediante l'anagrafe bovina, equina, suina, ovicaprina, avicunicola e canina, il benessere animale, l'uso del farmaco veterinario, il controllo sui residui chimici e da farmaci.

L'UOC Sanità animale e igiene degli alimenti e delle produzioni zootecniche ha le seguenti finalità:

garantire la salute ed il benessere degli animali a tutela della salute dei consumatori;

elevare il livello di protezione della salute dei consumatori nel campo della sicurezza alimentare;

proteggere l'ambiente dai rischi di natura biologica, chimica, fisica legati all'attività zootecnica.

I destinatari delle prestazioni sono: proprietari e/o detentori e trasportatori di animali, veterinari libero-professionisti, progettisti di strutture veterinarie, pubbliche amministrazioni, associazioni di categoria, associazioni di consumatori, cittadini in genere.

L'Area di Igiene degli alimenti di origine animale (B) contempla tutta la gamma dei controlli (ispezione, verifiche e audit) su tutti i prodotti di origine animale (latte, carni, prodotti ittici, uova e miele) e i loro derivati nelle fasi di produzione (macelli, mercati ittici), di lavorazione quali stabilimento di sezionamento, preparazione e produzione di prodotti a base di carne, stabilimenti ittici, salumifici, sezionamenti, stabilimenti di produzione di formaggi, gelati e pasticceria, di distribuzione (depositi all'ingrosso e al minuto, mezzi di trasporto) e infine di somministrazione.

L'UOC Igiene e controllo degli alimenti di origine animale ha la finalità di ridurre, per l'uomo, il rischio di contrarre malattie per la presenza negli alimenti di pericoli biologici, chimici e fisici.

I destinatari delle prestazioni sono:

- operatori della macellazione, del sezionamento, della trasformazione, della preparazione, del deposito, del trasporto, della somministrazione delle carni e di altro alimento di origine animale;
- pubbliche amministrazioni;

- progettisti di strutture di interesse veterinario;
- allevatori che macellano suini preso il proprio domicilio nel periodo invernale per il consumo familiare delle carni;
- associazioni di categoria;
- associazioni di consumatori;
- cittadini in genere.

3.2 Misure anticorruptive adottate rivolte al personale del comparto con funzioni di ispezione e vigilanza

- Ambiti di intervento e processi seguiti
 - Campionamenti;
 - controlli ufficiali stabilimenti riconosciuti registrati non dettaglio e dettaglio; alimentazione animale e SOA;
 - gestione RASSF (sistema rapido di allerta);
 - gestione anagrafe operatori alimentazione animale;
 - gestione registrazioni SUAP; gestione anagrafi animali (bovina, ovicaprina, suina, canina, avicola); autorizzazioni trasporto animali vivi;
 - campionamenti alimenti, mangimi e matrici biologiche.
- Programmi di rotazione di tipo funzionale ed organizzativo adottati dalla direzione del servizio

Nell'ambito dei programmi di lavoro assegnati, viene applicata sia la rotazione delle funzioni che quella organizzativa (territoriale).

Per applicare tali misure si sono resi evidenti alcuni vincoli sia di tipo oggettivo, rappresentati dalla programmazione regionale e nazionale.

Altre misure adottate per la riduzione del rischio corruttivo vengono applicate quale la verifica della documentazione prodotta.

4. SISP

4.1 Breve presentazione del servizio

Il Servizio Igiene e Sanità Pubblica (SISP) si occupa della tutela della salute dei cittadini, della salubrità degli ambienti di vita e della promozione dei corretti stili di vita. Il SISP garantisce la tutela della salute pubblica collettiva attraverso la prevenzione delle malattie, la promozione della salute ed il miglioramento della qualità di vita. Le attività proprie del SISP sono dirette a tutte le componenti della popolazione (infantile, adulta e anziana) e si compiono attraverso interventi di assistenza, controllo vigilanza, formazione e informazione. In particolare il Servizio di Igiene e Sanità Pubblica esplica le sue funzioni nei seguenti campi di attività:

- epidemiologia e profilassi delle malattie infettive;
- vaccinazioni obbligatorie, facoltative e raccomandate;

- educazione sanitaria in tema di igiene e sanità pubblica;
- attività di prevenzione delle patologie legate al tabagismo, all'alcol e alla sedentarietà;
- attività di prevenzione delle malattie emergenti trasmesse da vettori;
- gestione dei flussi informativi di sanità pubblica;
- prevenzione primaria e secondaria degli incidenti, dei tumori e delle altre malattie cronico-degenerative;
- epidemiologia e profilassi della tubercolosi;
- attività di sorveglianza e di indagine ambientale sui casi di legionellosi;
- attività di polizia mortuaria;
- tutela delle condizioni igieniche degli edifici;
- tutela della collettività dai rischi sanitari negli ambienti di vita (prevenzione incidenti domestici, valutazione aspetti strutturali ed impiantistici);
- espressione di pareri ed interventi per inconvenienti igienici di interesse collettivo segnalati da enti o da cittadini;
- tutela della salute contro i fattori di rischio legati ad inquinamento dell'aria, delle acque, del suolo;
- tutela della salute contro i fattori di rischio legati ad inquinamento da rumore e campi elettromagnetici;
- tutela della salute dal radon e dalla radioattività naturale;
- igiene edilizia dei piani regolatori e degli strumenti urbanistici;
- igiene delle piscine;
- partecipazione ed espressione di pareri alle attività di commissioni e conferenze di servizi previste da normative specifiche nelle materie di competenza;
- controllo sulla produzione, detenzione, commercio ed impiego dei gas tossici e delle sostanze pericolose;
- verifica dei requisiti igienico-sanitari per l'esercizio dell'attività di barbiere, acconciatore, estetista, tatuaggio e piercing;
- verifica dei requisiti igienico-sanitari di strutture recettive, strutture sportive, strutture scolastiche);
- attività istruttoria e di vigilanza sull'esercizio di attività sanitarie;
- controllo e vigilanza dei prodotti cosmetici;
- controllo e vigilanza dei prodotti pericolosi per la salute e la sicurezza dei consumatori (sistema d'allerta RAPEX);
- controllo e vigilanza sulle industrie insalubri;
- regolamento REACH.
- Controllo e vigilanza sui prodotti fitosanitari.

In determinate materie (Igiene, prodotti fitosanitari, regolamento REACH ecc..) il SISP esercita le sue funzioni agendo in maniera coordinata con altri servizi del Dipartimento di Prevenzione (SIAN, SPISAL, Servizi Veterinari) e con altri enti istituzionali.

4.2 Misure anticorruptive adottate rivolte al personale del comparto con funzioni di ispezione e vigilanza

- Ambiti di intervento e processi seguiti

Allegato A1

Il personale del comparto con funzioni di vigilanza e ispezione (Tecnici della Prevenzione del SISP) è dedicato a diverse attività di vigilanza programmate a livello regionale, provinciale, comunale e aziendale (es. campionamenti, sopralluoghi, vigilanza); controlli sanitari su richiesta dell'utente e su segnalazione di Enti ed Autorità; controlli sanitari urgenti.

- Programmi di rotazione di tipo funzionale ed organizzativo adottati dalla Direzione del Servizio

Nell'ambito dei programmi di lavoro assegnati, viene applicata sia la rotazione funzionale che quella organizzativa (territoriale).

La prima avviene all'interno del Servizio stesso e con gli altri Servizi del Dipartimento di Prevenzione (SPISAL,SIAN,SVET).

Le rotazione funzionale all'interno del SISP si svolge turnando il personale ispettivo nella costituzione delle coppie che operano sul territorio per l'espletamento delle attività.

La rotazione funzionale tra i Servizi del Dipartimento di Prevenzione si sostanzia mediante uscite ispettive congiunte con colleghi di altri Servizi del Dipartimento (es. SPISAL-SISP; SIAN-SISP; ecc..).

Il nominativo dell'operatore degli altri servizi viene di volta in volta individuato casualmente in base alle disponibilità dal Responsabile del rispettivo Servizio.

La rotazione organizzativa territoriale si esplica mediante la calendarizzazione e l'assegnazione settimanale delle pratiche di aree diverse a coppie di operatori di volta in volta differenti, al fine di ridurre il rischio che si crea nel mantenere per molto tempo un dipendente a gestire i rapporti e le relazioni con gli stessi utenti e nello stesso ambito comunale. Si precisa che le pratiche settimanalmente assegnate ai tecnici sono trasmesse da Enti, Comuni, ditte e /o utenti diversi in tempi differenti.

Possibili vincoli di tipo oggettivo a quanto sopra, sono rappresentati dalla turnazione delle ferie, dalle assenze improvvise e dalla specificità formativa degli operatori (es. ispettori REACH che nel servizio sono esclusivamente 2).