

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA VERONA

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2024-2026

SCHEDA DI VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO CORRUZIONE

Struttura competente: UOC DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Responsabilità valutazione e trattamento del rischio corruzione: Direttore/Responsabile della Struttura

MAPPATURA DEI PROCESSI (*)						ATTIVITÀ E RISCHI		VALUTAZIONE DEL RISCHIO		TRATTAMENTO DEL RISCHIO							
UO	ID PROCESSO	PROCESSO (Allegato 1 PTPC 2023-2025)	LIMITI DEL PROCESSO	ID AREA DI RISCHIO	AREA DI RISCHIO (Allegato 1 PNA 2019)	ATTIVITÀ A RISCHIO	DESCRIZIONE DEL RISCHIO	Risk Scoring (1 - 5)	B - Basso MB - Medio Basso M - Medio MA - Medio Alto A - Alto	NOTE	AZIONI DI RIDUZIONE DEL RISCHIO PREVISTE NEL PTPC 2023-2025	INDICATORI INDIVIDUATI NEL PTPC 2023-2025	AZIONI ATTUATE NEL 2023	RISULTATO INDICATORI NELL'ANNO 2023	AZIONI DI RIDUZIONE DEL RISCHIO PREVISTE PER IL 2024-2026	INDICATORE E TARGET 2024-2026	PIANIFICAZIONE DEI CONTROLLI 2024-2026
								[Valore individuato attraverso il Sistema di valutazione del rischio Allegato 2 PTPC 2023- 2025]									
DPS	(*)	Gestione risorse umane dipendenti interni (*)	(*)	ARG4	Acquisizione e gestione del personale	Trasferimenti interni dei dipendenti	Poca trasparenza nella gestione della procedura di trasferimento	1,60	MB	procedura in revisione	Revisione della procedura, con l'implementazione del sio si spera venga messa a disposizione una procedura informatizzata anche per la gestione interna del personale	Presenza dell'aggiornamento della procedura	Il SIO non prevede alcun modulo per la gestione del personale, inoltre il grosso impegno assorbito dalla sua implementazione non ha consentito di sviluppare una procedura informatizzata. La procedura in essere è ancora cartacea	Sono stati analizzati n.2 trasferimenti/mese a campione estraendo dagli elenchi nominali mensili il primo di BT e l'ultimo di BR. Tutti i casi analizzati sono stati trasferiti a seguito di domanda volontaria, incrociando i desiderata del dipendente e le necessità e competenze richieste. È stata data priorità ai dipendenti con prescrizioni/limitazioni all'attività	Revisione della procedura la procedura cartacea e richiesta di acquisto di un programma per informatizzare le domande	Presenza dell'aggiornamento della procedura	controlli a campione sui trasferimenti effettuati nel corso dell'anno
DPS	(*)	Gestione del personale di assistenza per attività di supporto indiretto alla libera-professione (banconi) (*)	(*)	ARS2	Attività libero-professionale	Controlli sulle timbrature per il calcolo delle ore inviate a supporto della libera-professione e invio alla UOC Gestione Risorse Umane per il successivo pagamento	Mancata effettuazione di controlli	1,60	MB		Mantenere i controlli periodici tra la pianificazione dei turni di supporto alla lp e le timbrature effettuate	Presenza agli atti delle elaborazioni utilizzate per effettuare i controlli	con cadenza mensile viene fatto il controllo incrociato tra i turni di supporto pianificati e le timbrature causalizzate (F2).	Non sono state riscontrate anomalie	Mantenere i controlli periodici tra la pianificazione dei turni di supporto alla lp e le timbrature effettuate	Presenza agli atti delle elaborazioni utilizzate per effettuare i controlli	controllo mensile
DPS	(*)	Gestione del personale di assistenza per attività di supporto indiretto alla libera-professione (banconi) (*)	(*)	ARS2	Attività libero-professionale	Reclutamento personale di assistenza per attività di supporto indiretto alla libera-professione (banconi)	Scarsa imparzialità	1,40	B	procedura in revisione	Mantenimento attività pianificata ed attuata nel 2022	Verifica del personale infermieristico impiegato e dei nuovi inseriti nell'anno di riferimento (almeno 10 neoinserti/anno)	tutti i neoassunti ricevono l'informazione rispetto alla possibilità di effettuare attività di supporto alla LP (diretta ed indiretta) al momento del colloquio all'assunzione e durante il corso dedicato ai Neoassunti. Coloro che sono interessati richiedono un colloquio individuale per approfondire l'organizzazione e manifestare la disponibilità. Una volta valutate le competenze e le disponibilità vengono inseriti nel gruppo dedicato al supporto alla LP.	Nel 2023 sono stati tenuti n. 27 colloqui e inseriti nel gruppo n. 16 nuovi infermieri. Il numero complessivo di infermieri coinvolti è pari a 226 (sui circa 2300 infermieri presenti in AOUIVR)	Mantenimento attività pianificata ed attuata nel 2023	Verifica del personale infermieristico impiegato e dei nuovi inseriti nell'anno di riferimento (almeno 10 neoinserti/anno)	Intervista ai dipendenti che hanno sostenuto il colloquio ma che non sono stati inseriti nell'attività (per indagare le motivazioni)

(\*) La mappatura di riferimento è quella approvata nel 2019 e attualmente in fase di aggiornamento