



**AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE  
DEGLI SPEDALI CIVILI DI BRESCIA**

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E DELLA TRASPARENZA**

**2022 - 2023 - 2024**

*ex Legge 6 novembre 2012, n.190  
e D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33*

**Adottato con Decreto n.66 del 31/01/2022**



## Indice

<b>Premessa</b>	pag. 3
Finalità e individuazione reati contro la P.A. riferiti all'attività di prevenzione	pag. 3
<b>Analisi del contesto esterno</b>	pag. 4
<b>Analisi del contesto interno</b>	pag. 9
<b>Soggetti e ruoli coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione</b>	pag.13
<b>Azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione</b>	pag.15
▪ Processo di formazione, adozione e aggiornamento del PTPCT	pag.15
▪ Relazione sull'attività – Monitoraggio del PTPCT e delle misure di trattamento	pag.16
▪ Gestione del rischio di corruzione	pag.17
▪ <b>Sezione Trasparenza</b>	
Pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni	pag.19
▪ Codice di Comportamento	pag.22
▪ Rotazione degli incarichi	pag.24
▪ Gestione conflitto di interessi	
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	pag.26
- Adempimenti connessi in materia di inconfirabilità e incompatibilità di incarichi	pag.26
- Attività e incarichi non consentiti al dipendente	pag.28
- Attività successive alla cessazione dal servizio	pag.28
- Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	pag.30
▪ Segnalazione illeciti. Forme di tutela garantite dall'Azienda al dipendente che si avvale della Whistleblower policy	pag.30
▪ Diffusione, Formazione e selezione dei dipendenti	pag.32
<b>Azioni e misure a carattere specifico</b>	pag.34
▪ Informatizzazione dei processi	
Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e riutilizzo dei dati documenti e procedimenti	
Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	
▪ Politiche di prevenzione messe in atto dall'Azienda per aree specifiche	pag.36
▪ Monitoraggio dei rapporti fra l'amministrazione e i soggetti esterni	pag.40
▪ Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	pag.41
▪ Coordinamento tra il P.T.P.C.T. e il Ciclo della performance aziendale	pag.41
▪ Responsabilità	pag.42
▪ Adeguamenti del P.T.P.C.T.	pag.43
<b>Obiettivi strategici ed azioni: Cronoprogramma delle attività 2021 – 2023</b>	pag.43

### ALLEGATI :

*Registro dei rischi*

*Piano di Trattamento del rischio*

*Tabella Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione e individuazione Responsabili*

**PREMESSA**

Il presente Documento, sviluppando gradualmente e progressivamente le misure introdotte fino ad oggi – migliorandole, ove possibile - per l’attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale, dell’illegalità all’interno dell’Azienda SocioSanitaria Territoriale degli Spedali Civili di Brescia (di seguito ASST), interviene a riqualificare per il triennio 2022-2024 l’attività del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT).

L’ASST, già A.O., così istituita dall’01/01/2016 per effetto della Riforma del SSR ex L.R. n.23/2015 -, richiama a riferimento del presente aggiornamento i precedenti [PTPCT](#), adottati in primis per l’anno 2013-2015 con deliberazione 17/07/2013, n.521, poi aggiornati annualmente, rispettivamente, per i trienni 2014-2016 (deliberazione 29/01/2014, n.44), 2015-2017 (deliberazione 28/01/2015, n.41), 2016-2018 (Decreto n.27 del 27/01/2016), 2017-2019 (Decreto n.44 del 25/01/2017), 2018-2020 (Decreto n.90 del 31/01/2018), 2019-2021 (Decreto n.1261 del 24/12/2018), 2020-2022 (Decreto n.74 del 31/01/2020) e da ultimo per il triennio 2021-2023 (Decreto n.282 del 30/03/2021).

Gli indirizzi intervenuti sulla tematica fino ad oggi e che qui si intendono richiamare integralmente nell’ambito delle continue azioni di coordinamento:

- [Piani Nazionali Anticorruzione e linee di indirizzo](#);
- D.Lgs. n.97 del 25/05/2016;
- Legge n.179 del 30/11/2017;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali del 24/07/2013;

confermano sia le politiche cui l’ASST si è orientata, sia gli ambiti di azione e l’impianto implementati con il PTPCT vigente, cui si rimanda per una comprensione completa del *feedback* ottenuto.

**FINALITÀ E INDIVIDUAZIONE REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE RIFERITI ALL’ATTIVITÀ DI PREVENZIONE**

Il presente PTPCT ha lo scopo di assicurare l’attuazione coordinata delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell’illegalità di cui sopra attraverso:

- una valutazione annuale del diverso livello di esposizione degli Uffici aziendali al rischio di corruzione – ‘*Analisi del rischio*’ -, indicando ogni utile intervento organizzativo volto a prevenire il medesimo rischio – ‘*Trattamento del rischio*’;
- procedure appropriate per sensibilizzare e coinvolgere i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione,

configurandosi in tal modo per l’ASST non come un’attività compiuta con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono nel tempo monitorati, affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Secondo l’orientamento del Dipartimento della Funzione Pubblica, il termine “*corruzione*” viene definito in senso lato, come concetto comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività istituzionalmente svolta, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché delle situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Si conferma l’obiettivo finale da raggiungere, ovvero dotarsi, di un’attività di controllo preventivo rappresentato da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, al fine di creare all’interno dell’ASST un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.

Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l'altro obiettivo previsto dalla Legge n.190/2012, costituito dalla prevenzione anche dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, ovvero contrastare "l'esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione".

In tale contesto, si richiamano le fattispecie di reato oggetto dell'attività preventiva del presente Piano e già contemplate dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n.231/2001, alcune delle quali modificate dalla Legge n.190/2012, i cui enunciati vengono integralmente riportati nel Testo allegato "Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione" – Codice Penale, Libro II, Titolo II, - (fonte: [altalex.dei-delitti-contro-la-pubblica-amministrazione](http://altalex.dei-delitti-contro-la-pubblica-amministrazione)).

art. 314 c.p.	"Peculato"
art. 317 c.p.	"Concussione"
art. 318 c.p.	"Corruzione per l'esercizio della funzione"
art. 319 c.p.	"Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio"
art. 319-ter c.p.	"Corruzione in atti giudiziari"
art. 319-quater c.p.	"Induzione indebita a dare o promettere utilità"
art. 320 c.p.	"Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio"
art. 322 c.p.	"Istigazione alla corruzione"
art. 346 bis c.p.	"Traffico di influenze illecite"
art. 2635 c.c.	"Corruzione tra privati"

## ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il processo di gestione del rischio parte dalla fase dell'analisi del *contesto esterno*.

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di **evidenziare come le caratteristiche** strutturali e congiunturali **dell'ambiente** nel quale l'ASST si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la **valutazione del rischio corruttivo** e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

➤ Ad oggi, pur in presenza di Banche Dati a disposizione quale Osservatorio ufficiale per una analisi dei diversi fenomeni quali:

- acquisizione dati per contesto culturale, sociale ed economico da fonti rilevanti ed aggiornate – ISTAT, Università e Centri di Ricerca -;

- acquisizione dati giudiziari per rilevare tasso di criminalità generale del territorio di riferimento, presenza della criminalità organizzata e/o fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché reati contro la P.A. - Prefettura, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti -,

risulta non del tutto di facile applicazione l'interpretazione dei dati stessi e la loro estrazione ai fini della rilevazione del rischio corruttivo tipico per l'ASST.

L'ASST – rappresentata dalla propria RPCT – in occasione della partecipato ad un *Focus Group* ristretto, costituito da Regione Lombardia nel 2018 per discutere e formulare una proposta condivisa di indicatori di contesto esterno, nell'ambito di una ricerca promossa dalla Giunta Regionale, ha contribuito all'elaborazione del Documento redatto da POLIS Lombardia, 'Prevenire la corruzione nella PA regionale: una proposta progettuale per la misurazione dei fenomeni corruttivi - Relazione Finale'.

Si richiama ad ogni buon conto:

- il collegamento ipertestuale riferito alle Relazioni del Ministero dell'Interno – Direzione Investigativa Antimafia, che riportano una sezione dedicata alla Regione Lombardia (cfr. Relazione semestrale 1° e 2° semestre 2020: pagg.281-291):

[Relazioni Semestrali – DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA \(interno.gov.it\)](http://relazioni.semestrali-direzione-investigativa-antimafia.interno.gov.it)

- il collegamento ipertestuale riferito al Documento risultante da uno studio dell'Osservatorio sulla criminalità Organizzata promosso dall'Università degli Studi di Milano, in collaborazione con Polis Lombardia 'Monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia' – Parte 1<sup>^</sup> e 2<sup>^</sup> (cfr. capitolo 'La Sanità' pagg. 59-86):

<https://www.polis.lombardia.it/wps/portal/site/polis/DettaglioRedazionale/pubblicazioni/stud-i-e-documenti/gen16008-iiparte-presenza-mafiosa>

L'ASST, alla luce dei documenti attualmente a disposizione e auspicando un indispensabile approfondimento congiunto con analoghe Aziende SocioSanitarie del territorio sull'analisi più appropriata del contesto esterno, anche e soprattutto nel periodo dell'emergenza da covid-19, conferma l'intento di **presidiare in particolare il settore degli appalti**, in ragione della **spiccata vocazione industriale e manifatturiera della provincia di Brescia**, anche attraverso le figure aziendali dei "Gestori" delle segnalazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio/finanziamento del terrorismo, di cui al D. M. Interno 25/09/2015 (cfr. pag 14).

Inoltre, **Pedilizia, i servizi funerari, le attività di pulizia e sanificazione, la produzione dei dispositivi di protezione individuale, nonché il comparto dello smaltimento dei rifiuti specie quelli ospedalieri** sono alcuni dei settori su cui viene focalizzata la necessaria attenzione da parte di tutte le Istituzioni.

- La rappresentazione del contesto esterno aiuta a comprendere l'ambiente in cui l'ASST opera - anche sotto il profilo delle proprie *scelte strategiche* -, allo scopo di effettuare una valutazione del rischio più appropriata.

Per tale motivo, per conoscere il contesto sociale, politico, economico, finanziario, competitivo, normativo e culturale, l'ASST ritiene importante consultare - preventivamente alla elaborazione del PTPCT - gli *stakeholder* esterni (cfr. <https://www.ats-brescia.it/strutture-socio-sanitarie>), promuovendo in tal modo la partecipazione attiva di ciascun portatore di interesse alle attività ed ai servizi offerti.

Le opinioni e le percezioni che dovessero pervenire attraverso questo canale, devono essere recepite unitamente ad una valutazione dei punti di forza, di debolezza e di opportunità.

### ***L'ASST rispetto allo scenario in ambito sanitario***

#### **Contesto territoriale**

Nel link in appresso sono rappresentate le strutture sanitarie accreditate riferite al Territorio della provincia di Brescia, come da sezione nel sito web della ATS di Brescia: <https://www.ats-brescia.it/strutture-socio-sanitarie>.

Storicamente l'Ospedale degli 'Spedali Civili' rappresenta per la brescianità un legame indissolubile, le cui origini risalgono al lontano 1447.

L'ASST si pone oggi quale maggiore Azienda SocioSanitaria pubblica di Regione Lombardia per dimensioni (n. 6.975 dipendenti + n. 149 universitari convenzionati), qualificandosi come **Azienda di eccellenza a livello nazionale** per gli alti *standard* di appropriatezza clinica raggiunti e consolidati negli anni.

Detti risultati vengono misurati attraverso analisi compiute annualmente dal Ministero della Salute, utilizzando indicatori di livello internazionale, come attestati dalle periodiche pubblicazioni sul sito di AGENAS <https://pne.agenas.it/> consentono di annoverare l'ASST degli Spedali Civili di Brescia fra le **Aziende ad eccellenza italiane**.

Da sottolineare che il presidio ad indirizzo pediatrico 'Ospedale dei Bambini' è struttura sanitaria certificata con il sistema di **Joint Commission International**, periodicamente confermato superando specifici audit di altissimo livello (cfr. link: <https://www.worldhospitalsearch.org/hospital-search/presidio-ospedaliero-ospedale-dei-bambini/>).

### *L'ASST rispetto al rapporto con i cittadini*

Degni di nota sono i contributi da privati elargiti all'Azienda, pari a 7.297.386 Euro (dato a bilancio 4° trimestre 2021).

Si evidenzia che L'Azienda al 31.12.2021 ha accertato contributi da privati destinati ad investimenti per un importo totale pari ad Euro 819.207.

Si segnala, in merito all'emergenza Covid-19, che grazie al finanziamento erogato dalla Protezione Civile - tramite Banca Intesa - e dalla Fondazione Spedali Civili è stato possibile realizzare il Centro Covid presso il P.O. di Brescia denominato **"Scala 4.0"**.

L'opera, conosciuta a livello internazionale quale modello per la lotta al covid-19, prevede l'utilizzo di tecnologie innovative, con un approccio di natura multidisciplinare dei pazienti che vi accedono.

Si rimanda al profilo web dell'ASST – sezione Amministrazione Trasparente [Dati Ulteriori](#), la pubblicazione delle erogazioni liberali a sostegno del contrasto all'emergenza covid-19, quale nuovo obbligo ex art.99 del D.L. 18/2020.

Partendo dalla storia dell'*Ospedale dei bresciani* e dalla generosità dei cittadini, si richiama il nuovo soggetto giuridico - Fondazione 'Spedali Civili' <http://www.fondazionespedalicivili.it/>, basato sui medesimi valori, in grado di migliorare e accrescere il legame con il territorio, con la società civile e con tutti coloro che sono impegnati a garantire assistenza sanitaria di elevatissima eccellenza, promuovendo la formazione di un patrimonio e la raccolta di fondi destinati a favorire le attività sanitarie e socio-sanitarie dell'ASST.

Fatti salvi gli anni 2020 e 2021, caratterizzati – come tutt'oggi – da continue riorganizzazioni delle attività istituzionali e della logistica per fronteggiare la pandemia da covid-19, anche i **volumi di attività** misurati in tempi ordinari rappresentano l'*appeal* del cittadino – proveniente sia dalla provincia che da ambiti territoriali extraprovinciali – dimostrato nei confronti dell'ASST.

La sfida consiste nell'accrescere le performance dell'attività di eccellenza dell'ASST, misurandone il volume degli interventi/prestazioni erogate in base a parametri internazionali.

### *L'ASST rispetto ai contatti con gli Operatori Economici*

Nei rapporti intrattenuti dall'ASST con soggetti esterni, assumono rilevante interesse quelli originati dall'attività di acquisizione di beni, servizi e lavori disciplinati dal D.Lgs. n.50/2016.

La maggioranza degli approvvigionamenti aziendali viene effettuata tramite **piattaforme telematiche (Sintel, Mepa)**, anche in conformità ad obiettivi annualmente perseguiti e rendicontati periodicamente verso Regione Lombardia, attraverso consolidati flussi informativi.

Si assolve puntualmente agli obblighi di adozione del [programma degli acquisti e programmazione dei lavori pubblici](#) (art.21 D.Lgs. n.50/2016), nonché all'applicazione dei principi di trasparenza ivi riconducibili (art.29 D.Lgs. n.50/2016), evidenziati nella specifica sezione del web.

Si rimanda, in particolare, al link: [elenco fornitori](#) la rappresentazione dell'**Elenco telematico pubblico dei fornitori** per acquisizioni in economia di beni, servizi e lavori, nonché del relativo **Regolamento** per la sua formazione e gestione.

FORNITORI ESTERNI	QUANTITA' 2021	
<b>OPERATORI ECONOMICI</b>	Approvvigionamento beni, servizi (01/01-31/12/2021)	920
	Approvvigionamento beni, servizi, lavori	163
	Approvvigionamento ingegneria clinica	96
<b>CONTRATTI STIPULATI IN ESSERE Con gli operatori economici (anche valenza pluriennale)</b>	Approvvigionamento beni, servizi	1.659
	Tecnico-Patrimoniale	396
	Ingegneria Clinica	210



Si rimanda a pag. 37 l'analisi della politica aziendale in materia di contratti pubblici.

AMBITO	VOLUME in EURO	
<b>TIPOLOGIE GARA</b> <b>Approvvigionamenti beni e servizi</b> <b>(l'importo indicato copre l'arco temporale al 31/12/2021)</b>	GARE BANDITE per tipologia: ■ Gare pubbliche e negoziate per lotti deserti, espletate in forma autonoma e aggregata ■ Adesioni Gare ARIA e CONSIP ■ Procedure negoziate sotto soglia ■ Procedure in esclusiva <b>TOTALE EURO nel periodo (IVA esclusa)</b>	<b>165.275.868,40</b>
<b>TIPOLOGIE GARA</b> <b>Tecnico-Patrimoniale</b> <b>(l'importo indicato copre l'arco temporale al 31/12/2021)</b>	GARE BANDITE per BENI, SERVIZI E LAVORI: - procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando - affidamento in economia - affidamento diretto - affidamento diretto in adesione ad accordo quadro/convenzione - procedura negoziata per affidamenti sotto soglia <b>TOTALE EURO nel periodo (IVA inclusa)</b>	<b>4.963.255,27</b>
<b>TIPOLOGIE GARA</b> <b>Ingegneria Clinica</b> <b>(l'importo indicato copre l'arco temporale al 31/12/2021)</b>	GARE BANDITE per tipologia: ■ Affidamento diretto ■ Procedura negoziata senza pubbl.ne bando ■ Procedura negoziata per affidamento sotto soglia <b>TOTALE EURO nel periodo (al netto IVA)</b>	<b>9.645.191,27</b>

### *L'ASST rispetto al contesto competitivo (riqualificazione strutturale degli edifici e tecnologia)*

Anche nel 2021 l'attività dell'ASST si è rivolta alla realizzazione di lavori e ristrutturazioni necessarie per garantire sicurezza agli ambienti di lavoro e nella realizzazione di strutture nuove, adeguate ad affrontare l'emergenza COVID – 19, tutt'ora in corso.

Si elencano di seguito gli interventi più rilevanti.

#### *PRESIDIO OSPEDALIERO 'SPEDALI CIVILI*

- È ripreso l'adeguamento degli spazi tra scala 7 e 8 p. 1° per realizzazione Area Pronto Soccorso Covid;
- conclusi i lavori di Manutenzione straordinaria per realizzazione OBI pediatrico;
- proseguiti i lavori di Manutenzione straordinaria presso la TIN per adeguamento requisiti edili ed impiantistici.
- iniziati e conclusi i lavori presso la Medicina Legale per adeguamento requisiti edili ed impiantistici necessari all'installazione di apparecchiature di analisi.
- Lavori di manutenzione straordinaria per realizzazione sale TPS presso Centro Alte Energie del P.O. Spedali Civili di Brescia

#### *PRESIDI ESTERNI*

- Ripresa la realizzazione di centri di vaccinazione – hub - ubicati sul territorio:
- Centro vaccinazione c/o Poncarale
- Centro vaccinazione c/o Sant'Eufemia
- Centro vaccinazione c/o Ospitaletto
- Centro vaccinazione c/o Centro commerciale Elnòs
- Riqualificazione degli spazi in Via Morelli, con l'ampliamento dell'attività di vaccinazioni conseguente al trasferimento dell'attività DRIVE-THROUGH presso l'area esterna del Brixia Forum in via Caprera.

- Terminati i lavori di manutenzione straordinaria per sostituzione manto di copertura della stalla dello stabile Villenuove di Corticelle Pieve di Dello

*PRESIDIO OSPEDALIERO DI MONTICHLARI*

- Iniziata e conclusa l'installazione di una nuova UTA presso il servizio dei Blocchi Operatori del presidio
- Iniziati i lavori per l'adeguamento antincendio del presidio

*PRESIDIO OSPEDALIERO DI GARDONE VAL TROMPIA*

- Sono terminati i lavori di riqualificazione e riordino del CAL dialisi del P.O.
- Sono terminati Lavori di rifacimento degli ascensori P1 e P2 presso il P.O. di Gardone Val Trompia.

Per l'anno 2022, secondo il Piano Triennale delle Opere Pubbliche sono previsti in particolare i seguenti lavori:

	<b>Descrizione dell'intervento</b>	<b>Importo</b>	<b>Finalità</b>	<b>Livello di priorità</b>	<b>CENTRALE DI COMMITTENZA</b>
P.O. Gardone VT	RECUPERO EDIFICIO DENOMINATO "VECCHIO OSPEDALE" PER REALIZZAZIONE CENTRO SERVIZI SANITARI VALTROMPIA"	3.727.000,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MEDIA	<input type="checkbox"/>
P.O. Gardone VT	LAVORI MANUTENZIONE STRAORDINARIA PER CREAZIONE NUOVI POSTI TERAPIA SEMINTENSIVA PRESSO MEDICINA GENERALE 1	378.200,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	INVITALIA S.P.A.
P.O. Gardone VT	REALIZZAZIONE PERCORSO SPECIFICO TRIAGE/ATTESA PAZIENTI INFETTI PRESSO PRONTO SOCCORSO	896.700,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	INVITALIA S.P.A.
P.O. Montichiari	MANUTENZIONE STRAORDINARIA PER CREAZIONE NUOVI POSTI TERAPIA SEMINTENSIVA PRESSO MEDICINA GENERALE 2	244.000,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	INVITALIA S.P.A.
P.O. Montichiari	RISTRUTTURAZIONE E AMPLIAMENTO PRONTO SOCCORSO PER GARANTIRE ADEGUATA SEPARAZIONE DEI PERCORSI CON INDIVIDUAZIONE DI DISTINTE AREE PAZIENTI COVID	2.562.000,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	INVITALIA S.P.A.
P.O. Ospedale dei Bambini	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA PER CREAZIONE NUOVI POSTI DI TERAPIA SEMINTENSIVA PRESSO REPARTO DI PEDIATRIA	366.000,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	INVITALIA S.P.A.
P.O. Ospedale dei Bambini	LAVORI DI RISTRUTTURAZIONE PRESSO SERVIZIO ANESTESIA RIANIMAZIONE PEDIATRICA	1.930.000,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	INVITALIA S.P.A.
P.O. Spedali Civili	RISTRUTTURAZIONE PRONTO SOCCORSO E REALIZZAZIONE SALA D'ATTESA PER UTENZA PEDIATRICA	1.532.400,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	INVITALIA S.P.A.
P.O. Spedali Civili	INCREMENTO DEL LIVELLO DI SICUREZZA ANTINCENDIO DELL'EDIFICIO "POLICLINICO SATELLITE"	3.000.000,00	ADN - ADEGUAMENTO NORMATIVO	MEDIA	<input type="checkbox"/>
P.O. Spedali Civili	MANUTENZIONE STRAORDINARIA PER CREAZIONE NUOVI POSTI DI TERAPIA SEMINTENSIVA PRESSO IL REPARTO DI TRAPIANTO DEL RENE	854.000,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	INVITALIA S.P.A.
P.O. Spedali Civili	LAVORI REALIZZAZIONE AREA PER PREPARAZIONE SACCHE STERILI NUTRIZIONE PARENTERALE	180.000,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	<input type="checkbox"/>
P.O. Spedali Civili	LAVORI DI REALIZZAZIONE SALA SETTORIA CERTIFICATA BSL3 PRESSO IL FABBRICATO DELL'ANATOMIA PATOLOGICA	195.000,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	<input type="checkbox"/>
P.O. Spedali Civili	RISTRUTTURAZIONE PRONTO SOCCORSO PER GARANTIRE SEPARAZIONE DEI PERCORSI, INDIVIDUAZIONE DI DISTINTE AREE PER PAZIENTI COVID E RIPOSIZIONAMENTO NUOVA O.B.I.	3.000.500,00	MIS - MIGLIORAMENTO E INCREMENTO DI SERVIZIO	MASSIMA	INVITALIA S.P.A.

L'ASST riconosce la valenza strategica del **patrimonio immobiliare** nonché delle azioni di valorizzazione e tutela dello stesso, mediante procedure di alienazione o di attribuzione della disponibilità di beni immobili a terzi (mediante contratti di affitto o di comodato).

Tutte le procedure di valorizzazione vengono condotte in ossequio alle normativa vigente in materia di individuazione e selezione del contraente, previa acquisizione di perizie e valutazioni di stima redatte internamente dal Settore Patrimonio o mediante affidamento a tecnici esterni.



Per tale ambito, l'ASST adempie puntualmente al periodico onere di pubblicità previsto in materia all'art.30 del D.Lg.s n.33/2013, alla sezione "Beni immobili e gestione patrimonio", con riferimento in particolare al Patrimonio Immobiliare ad ai canoni di affitto attivi introitati ed ai canoni passivi corrisposti. I dati relativi trovano pubblicazione e sono consultabili, in file con formato aperto, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" al link [beni-immobili-e-gestione-patrimonio](#).

L'Azienda - U.O.C. Ingegneria Clinica - nel 2021 ha effettuato la stipula di alcuni contratti di manutenzione full risk relativi ad apparecchiature di **Alta Tecnologia** in uso.

Relativamente all'approvvigionamento di tecnologie, così come nell'anno 2021, è stata predisposta la programmazione acquisti 2022.

Per tali acquisizioni, incluse le sostituzioni di alte tecnologie che verranno previste dal PNRR, verranno seguite le indicazioni Regionali in merito all'approvvigionamento tramite le centrali di acquisto - CONSIP o ARIA - fatte salve eventuali gare da svolgere in modo autonomo di concerto con l'U.O.C. Approvvigionamenti aziendale e con l'eventuale coinvolgimento del consorzio di acquisto di competenza.

## ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

### Quadro di riferimento

L'ASST – così costituita dall'1/01/2016 con D.G.R. 10/12/2015, n.X/4490 -, persegue i fini istituzionali di tutela e promozione della salute del cittadino e della collettività.

E' sede di riferimento delle attività formative per medici, odontoiatri e operatori delle professioni sanitarie (con n.9 Corsi di Laurea per le Professioni Sanitarie) **dell'Università degli Studi di Brescia**, che si svolgono nei reparti convenzionati nell'ambito dell'Accordo esistente tra Regione Lombardia e il Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia della stessa Università e interessano n. 149 medici convenzionati.

All'ASST fanno capo:

n. 4 Presidi Ospedalieri, di cui n. 2 nella città di Brescia (adulti e pediatrico) e n. 2 dislocati rispettivamente nella zona nord e sud-est della provincia, n. 3 Strutture Poliambulatoriali cittadine, il Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze, con sedi dislocate in diverse zone della provincia.

Con atti regionali specifici, sono state assegnate dall'1/01/2016 all'ASST anche le seguenti attività:

- **Consultori familiari pubblici** (di cui uno dedicato agli adolescenti), che offrono i servizi al cittadino presso n. 7 sedi (n. 4 allocati nella città di Brescia; n.3 dislocati rispettivamente nelle aree est, ovest e nord della provincia);
- **Assistenza alle persone adulte-anziane portatrici di gravi disabilità**, presso una Residenza Sanitaria per assistenza agli anziani Disabili (**RSD**)
- **Assistenza Domiciliare Integrata (ADI)**;
- **Commissioni e Collegi Medici** Commissione invalidi civili  
Commissione medica locale patenti guida  
Collegio medico di 2<sup>a</sup> istanza per porto d'armi  
Visite mediche collegiali
- **Nuclei Operativi alcologia (NOA)** presso n.2 sedi (città e area nord della provincia);
- **Servizi Territoriali per le Dipendenze (SER.T.)** presso una sede cittadina.



## Organizzazione

### Organi di Indirizzo:

**Direttore Generale** è il rappresentante legale dell'ASST, supportato dai suoi collaboratori che costituiscono la **Direzione Strategica**;  
**Direttore Amministrativo**  
**Direttore Sanitario**  
**Direttore SocioSanitario**

L'attuale Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), approvato con D.G.R. n.X/6468 del 10/04/2017, quest'ultima recepita dall'ASST con Decreto n.334 del 19/04/2017, rappresenta l'attuale realtà territoriale, come raffigurata sul profilo web istituzionale al link: [POAS](#)

La struttura organizzativa della ASST prevede le seguenti articolazioni:

- presidi ospedalieri,
- presidi sociosanitari territoriali PreSST
- dipartimenti gestionali;
- dipartimenti funzionali interaziendali
- le Reti
- strutture extradipartimentali
- strutture complesse (U.O.C.);
- strutture semplici dipartimentali (U.S.D.);
- strutture semplici con autonomia funzionale (U.O.S).

E' consolidato il **modello dipartimentale gestionale**, con l'istituzione di n. 11 dipartimenti sanitari. Questo modello è caratterizzato da più strutture complesse (attualmente N. 103), con uso integrato di risorse e attribuzione di un budget dipartimentale (cfr. [Organigramma](#)).

### Sistema delle responsabilità

Con Decreto n.405 del 03/05/2021, sono state declinate da ultimo le funzioni e gli ambiti di responsabilità dei dirigenti aziendali responsabili di struttura complessa e dei centri di responsabilità, ai quali vengono conferiti per delega (in ragione dell'applicazione del POAS) tutti i poteri di gestione finanziaria tecnica e amministrativa, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'Azienda verso l'esterno, mediante l'esercizio di autonomi poteri di organizzazione delle risorse umane, strumentali, controllo e correlata spesa.

### Il capitale umano

Alla data del 31/12/2021, il numero totale complessivo di dipendenti si attesta a 6.975 (di cui n. 263 a tempo determinato).

RISORSE UMANE	UNITÀ E RUOLO al 31/12/2021	
<b>N. DIRIGENTI O EQUIPARATI</b>	Ruolo sanitario area medica	N. 1.007
	Ruolo sanitario area non medica	N. 126
	Ruolo professionale	N. 4
	Ruolo tecnico	N. 3
	Ruolo amministrativo	N. 13
	<b>TOTALE</b>	<b>N. 1.153</b>
<b>N. NON DIRIGENTI O EQUIPARATI</b>	Ruolo sanitario	N. 3.537
	Ruolo tecnico/professionale	N. 1.713
	Ruolo amministrativo	N. 572
	<b>TOTALE</b>	<b>N. 5.822</b>



## Attività erogata

Per corrispondere ai continui bisogni della popolazione di riferimento - condizionati da dinamiche sociali, invecchiamento della popolazione, diffusione delle malattie croniche e malattie rare -, l'ASST è impegnata in una **costante analisi della domanda sanitaria** nell'ambito di un'organizzazione dinamica ed attenta a cogliere i bisogni e adeguare l'offerta sanitaria a tale cambiamento. L'evoluzione dell'attività assistenziale sempre più si sviluppa dunque nell'ottica della centralità dei bisogni del paziente, intesi sia come accessibilità ai servizi sia come miglior percorso sanitario possibile per quel bisogno di salute.

L'offerta dei servizi e delle prestazioni si modula quindi in una logica di **'continuità assistenziale'**, che si prenda a carico il paziente dal momento dell'ospedalizzazione sino al trasferimento al domicilio. Da ciò l'esigenza di un Ospedale in grado di erogare prestazioni efficaci, appropriate, attraverso nuovi modelli organizzativi che garantiscano la qualità delle prestazioni, caratterizzate da elevata specializzazione, supportate da un adeguato sistema gestionale, in un'organizzazione che si deve basare sull'integrazione all'interno della struttura stessa, tra le strutture erogatrici, tra **ospedale e territorio, ospedale e università**.

Pur con dette premesse, si ritiene comunque precisare che nel 2021 l'attività istituzionale dell'ASST (ricoveri e prestazioni specialistiche) ha subito pesanti riduzioni a seguito delle continue e progressive riconversioni per effetto dell'emergenza da covid-19, anche in ragione del suo ruolo di hub rispetto non solo al territorio provinciale ma anche a quello del bacino della Lombardia Orientale, rendendo pertanto i consueti dati messi a disposizione, oggi poco rappresentativi.

## Risorse economiche

RISORSE ECONOMICHE	DESCRIZIONE: Euro/1000	
<b>BILANCIO 2021</b>	<b>COSTI</b>	<b>RICAVI</b>
Chiusura a pareggio	878.502.542	878.502.542
<b>POLO OSPEDALIERO</b>	799.248.837	799.248.837
<b>RETE TERRITORIALE</b>	79.253.705	79.253.705
COSTI AGGREGATI	DESCRIZIONE: Euro/1000	
PERSONALE DIPENDENTE		330.484.950
ACQUISTO DI BENI		282.062.019
ACQUISTO DI SERVIZI		163.008.303

Sono da evidenziare gli sforzi dell'ASST per il raggiungimento delle risultanze contabili sopra sintetizzate – chiusura Bilancio a pareggio.

L'ASST dal 2017 è impegnata nel nuovo Percorso Attuativo della Certificabilità dei Bilanci (PAC), secondo specifiche direttive regionali.

L'Azienda con Decreto n.1010 del 28/11/2017 ha recepito il nuovo PAC in ottemperanza alla circolare regionale prot. n.A1.2017.0275384 del 29/09/2017.

In ottemperanza alla DGR n.7009/2017 l'Azienda ha provveduto alla stesura delle procedure nel rispetto delle scadenze indicate da Regione Lombardia.

Ad oggi sono state definite e completate le procedure in materia di:

AREE PAC	PROVVEDIMENTI DI ADOZIONE
D) IMMOBILIZZAZIONI	Decreto 637 del 29/06/2018
H) PATRIMONIO NETTO	Decreto 103 del 31/01/2019
E) RIMANENZE	Decreto 553 del 30/05/2019
G) DISPONIBILITA' LIQUIDE	Decreto 957 del 21/10/2019
F) CREDITI E RICAVI	Decreto 957 del 21/10/2019
I) DEBITI E COSTI	Decreto 1129 del 20/12/2019
A) REQUISITI GENERALI	Decreto 1418 del 29/12/2020



L'Azienda nel corso dell'esercizio 2021 - in attuazione alla DGR n.3014 del 30/03/2020 "Completamento Percorso Attuativo della Certificabilità dei Bilanci degli Enti del SSR di cui alla L.R. n. 23/2015, della Gestione Sanitaria Accentrata e del Consolidato Regionale ai sensi del D.M. 1/3/2013 e della D.G.R. n. 7009/2017" e in ottemperanza alla Nota Regionale prot. n.0121501 del 07/04/2020:

- nelle attività di "manutenzione" delle procedure aziendali approvate nel corso PAC;
- nell'attento presidio degli aspetti amministrativo-contabili presso le funzioni di Internal Auditing.

### Cultura organizzativa

Sulla base di specifiche direttive regionali richiamanti il D.Lgs. n.231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – la disciolta A.O. si dotava con Deliberazione n.510 del 25/06/2007 del 1° **Codice Etico-Comportamentale**, quale strumento in grado di garantire al cittadino la migliore qualità ottenibile delle prestazioni erogate, attraverso l'ottimizzazione delle risorse e dei processi organizzativi e gestionali presenti in Azienda.

La costituzione, inoltre, con Deliberazione aziendale 1/08/2012, n. 523, dell'*Organismo di Vigilanza del Codice Etico-Comportamentale* (OVCE) ne ha rappresentato garanzia del percorso di tutela e prevenzione dei rischi di reato fino alla data del 31/12/2015, data di cessazione delle sue funzioni.

Il [Comitato Unico di Garanzia](#) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituisce il Comitato Pari Opportunità (CPO) e il Comitato paritetico contro il Mobbing, ex L. n.183/2010 art.21, è attivo in Azienda fin dal 2011.

L'Organismo opera in continuità con i Comitati preesistenti ampliandone le garanzie: interviene affinché si realizzi un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e contrasta le discriminazioni non solo legate al genere, ma anche all'età, all'origine etnica, all'orientamento sessuale ed alla disabilità.

L'attuale composizione è formalizzata con deliberazione 24/01/2020, n.72.

L'ASST intende dare evidenza **all'Attività di ascolto e mediazione dei conflitti**, attivata dalla già A.O. degli Spedali Civili di Brescia con Deliberazione n.600 del 18/08/2010 e successivamente potenziata attraverso la partecipazione di altri professionisti interni debitamente formati, nell'ambito del percorso intrapreso per promuovere la presenza in Azienda di figure in grado di individuare e riconoscere situazioni conflittuali che possono compromettere l'efficienza operativa.

### Qualità e sicurezza delle cure – risk management

Il Progetto Integrato per il Miglioramento Organizzativo (PrIMO) è un progetto regionale per la raccolta e valutazione degli **indicatori di esito**, quale punto di partenza per la definizione di **progetti di miglioramento** per gli ambiti economico-finanziario, strutturale, tecnologico, sistemi informativi, risorse umane, organizzazione, autovalutazione.

Nel PrIMO sono già compresi alcuni indicatori dell'area del Risk Management, cui si aggiungono altri indicatori/dati per misurare eventuali criticità/rischi di sistema (incident reporting nelle tipologie di eventi avversi da senza danno a danno di varia entità sino agli Eventi Sentinella, near miss), segnalazioni di criticità/rischio intercettate da altre fonti (URP, Internal Auditing, Anticorruzione, Benchmarking del Sistema Sanitario Regionale- area Risk Management ).

Si rimanda al link: [Carta dei servizi e standard di qualità](#) per una rappresentazione degli indicatori più qualificanti di questa ASST.



## Sistema informativo sociosanitario

L'ASST è impegnata nell'attuazione della L.R. 22/2021, che impone di integrare attività cliniche, tipiche per una azienda a connotazione ospedaliera, con nuove attività di natura sociosanitarie.

Il Piano Annuale SISS, coerentemente con le linee guida regionali, è caratterizzato dal complesso perseguimento del Progetto di evoluzione dei Sistemi Informativi.

Di seguito il link <https://www.siss.regione.lombardia.it/wps/portal/site/siss/servizi-per-il-territorio/linee-guida-regionali> cui attingere informazioni e indirizzi regionali per l'evoluzione dei sistemi informatici esistenti, verso le best practice di settore.

## Rapporti di collaborazione/Relazioni esterne con altre Pubbliche Amministrazioni

- L'Azienda collabora direttamente con l'Istituto Superiore di Sanità nell'ambito della **Clinical governance**. Questo percorso, che si realizza per la 1<sup>a</sup> volta in Italia, è una strategia attraverso la quale le organizzazioni sanitarie prescelte (45 Enti selezionati a livello nazionale) si rendono responsabili del miglioramento continuo della qualità dei servizi e del raggiungimento e mantenimento di elevati standard assistenziali, stimolando la creazione di un ambiente che favorisca l'eccellenza professionale.
- L'Azienda si è classificata come centro ORO nell'ambito del programma ESO-Angels Awards (<https://eso-stroke.org/projects/angels/how-to-qualify-for-an-award/>) per il trimestre Q4 del 2020. Questo premio, frutto dell'impegno e della dedizione della UOC Neurologia Vascolare – Stroke Unit, è un riconoscimento internazionale della qualità del lavoro svolto quotidianamente in tempi di pandemia, mantenendo alta l'attenzione sui pazienti stroke, nonostante le difficoltà legate all'emergenza sanitaria e monitorando le performances, organizzando riunioni multidisciplinari, training di formazione per gli infermieri e persino una simulazione.
- Importanti sono i rapporti in essere con l'**Università degli Studi di Brescia**, in ragione dell'individuazione della già A.O. "Spedali Civili" di Brescia – ora ASST degli Spedali Civili di Brescia - quale struttura sanitaria accreditata sede delle attività formative e di tirocinio per medici, odontoiatri e operatori delle professioni sanitarie (presenti **n.9 corsi di laurea delle professioni sanitarie**), che si svolgono nei reparti convenzionati nell'ambito dell'Accordo esistente tra Regione Lombardia e l'Università degli Studi di Brescia.
- L'Azienda partecipa ai lavori del **Consorzio AIPEL – Accordo interaziendale Proveditori Est Lombardia** – quale Unione formale d'acquisto, secondo precise regole di funzionamento comuni, deliberate dai singoli Enti facenti parte del Consorzio stesso.
- L'Azienda, rappresentata dalla RPCT, partecipa alla **Rete degli RPCT di Aziende Sanitarie (ASST ed ATS) ed Enti (IRCSS, IZSLER, Fondazioni) di Regione Lombardia**, costituita in un Gruppo Interaziendale per creare una Piattaforma di Dialogo su comuni problematiche e tendenza a *best practice* in tema di anticorruzione e trasparenza, nonché a tutti gli eventi, incontri dedicati, focus group, promossi dalla RPCT di Regione Lombardia.

## SOGGETTI E RUOLI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### La Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione e Trasparenza (RPCT)

**ASST Spedali Civili**

Dott.a Daniela Toterà – Dirigente Amministrativo di 2<sup>a</sup> fascia (responsabile di struttura semplice), nominata inizialmente RPC dalla A.O. “Spedali Civili” di Brescia con deliberazione n.263 del 27/03/2013, confermata tale dall’ASST degli Spedali Civili di Brescia con Decreto n. 120 del 24/02/2016 fino al 31/01/2017.

Dal 01/02/2017 l’ASST con Decreto n.44 del 25/01/2017 assegnava alla medesima anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza, assolve fino a tale data da altro dirigente aziendale.

Allo stato, non è stata costituita in ASST una struttura dedicata a tale funzione, che viene svolta dalla RPCT senza alcuna risorsa umana assegnata;

La **Direzione Strategica dell’ASST**, costituita da:

Direttore Generale	Dott. Massimo Lombardo
Direttore Amministrativo	Dott.a Anna Gerola
Direttore Sanitario	Dott. Camillo Rossi
Direttore Sociosanitario	Dott.a Annamaria Indelicato,

che garantisce alla RPCT piena collaborazione e attiva partecipazione al processo di elaborazione, aggiornamento e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione.

L’attuale incarico conferito al Direttore Generale da Regione Lombardia decorre dal 18/06/2020 con scadenza al 31/12/2023.

Il **Nucleo di Valutazione delle Prestazioni**, quale Organismo di controllo che partecipa al percorso di gestione e trattamento del rischio sia nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti ex D.Lgs. n.150/2009, sia sotto il profilo delle verifiche e controlli degli adempimenti in tema di obblighi di pubblicazione; esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento che viene adottato dall’ASST.

Gli attuali incarichi conferiti al Nucleo di Valutazione, della durata di anni tre, decorrono dalla data dell’01/09/2021 (cfr. Decreto n.709 del 29/07/2021).

**Tutti i dirigenti** dell’ASST, con particolare riguardo ai responsabili delle aree generali a rischio, partecipano all’applicazione del PTPCT:

sono formalmente coinvolti dalla RPCT ai lavori di sviluppo, monitoraggio e verifica delle azioni intraprese nei singoli processi di interesse, attraverso:

- costante aggiornamento e condivisione di materiale documentale per l’attuazione del PTPCT, con particolare riferimento al tema degli obblighi di pubblicità;
- costante canale informativo di comunicazioni/direttive/normative sulla tematica, con impatto sugli adempimenti di competenza, comprese tutte le raccomandazioni di A.N.AC.,
- costante sensibilizzazione all’integrazione della progettualità sugli obblighi ex Legge n.190/2012 e D.Lgs. n.33/2013 con il sistema aziendale delle performance individuali.

**Tutti i dipendenti** dell’ASST, in particolare quelli afferenti alle aree a rischio del PTPCT, partecipano al processo di gestione del rischio:

- collaborano con i propri responsabili alla individuazione delle misure di prevenzione;
- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o al Responsabile dell’Ufficio Procedimenti disciplinari aziendale;
- segnalano i casi personali di conflitto di interesse;
- partecipano alle iniziative formative promosse dall’ASST in materia di etica e legalità, nonché a quanto di interesse per il proprio aggiornamento professionale.

Si richiamano poi:

### La Responsabile Aziendale della Stazione Appaltante RASA

Dott.a Cinzia Pe, Direttore della U.O.C. Approvvigionamenti aziendale ASST – individuata per gli adempimenti riferiti all’Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) da ultimo con Decreto n.301 del 04/05/2016, quale misura organizzativa di trasparenza;

Da annotare il certificato di iscrizione all’AUSA codice 0000546419, annualmente convalidato.

Le figure di “**Gestori**” delle segnalazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, di cui al Decreto del Ministero dell’Interno 25/09/2015:

Dott.a Cinzia Pe Direttore U.O.C. Approvvigionamenti, attuale RASA dell’ASST;

Dott.a Loredana Fratti Direttore U.O.C. Bilancio e Risorse,

individuate con Decreto n.43 del 25/01/2017 in ragione della specificità dell’attività richiesta nell’ambito delle articolazioni organizzative e operative che caratterizzano la ASST, unitamente alle idonee competenze e risorse necessarie per lo svolgimento delle valutazioni di competenza. E’ stato adottato al riguardo specifico [Regolamento](#) interno con Decreto n. 136 del 12/02/2018.

La funzione di **Internal Auditing**, implementata dalla già A.O. “Spedali Civili” di Brescia e fatta propria dall’ASST, trova applicazione nella deliberazione n.717/2015, ora Decreto n.161/2021, quale controllo di 3° livello per le aree di analisi del PTPCT. Il coordinamento è affidato dall’01/01/2021 al Coll.re Amm.vo Dott.a Silvia Raineri.

## AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### ➤ Processo di formazione, adozione e aggiornamento del P.T.P.C.T.

In merito alla procedura di aggiornamento del PTPCT, l’ASST si è conformata alle espresse indicazioni del PNA, che – ritenuto il PTPCT di particolare interesse pubblico -, chiama tutte le pubbliche amministrazioni alla pianificazione di **adeguate misure di sensibilizzazione degli attori esterni ed interni**, attraverso la preventiva partecipazione e comunicazione delle strategie di prevenzione dei fenomeni corruttivi che ciascuna Amministrazione ha impostato.

L’intento è poter disporre dei migliori contributi da parte di tutti gli attori – esterni ed interni - del Sistema Sanitario locale, promuovendo in tal modo la partecipazione attiva di ciascun portatore di interesse alle attività e ai servizi offerti dall’ASST e la promozione della cultura della legalità.

#### Attori esterni

L’ASST sensibilizza gli attori esterni mediante:

- la procedura aperta alla **consultazione pubblica**, assolta attraverso la preventiva pubblicazione sul sito web dell’Azienda di specifico **Avviso pubblico** corredato del Testo in consultazione) – per un periodo congruo alla acquisizione di osservazioni/pareri – di norma circa 10-15 gg.;
- il coinvolgimento **dell’Università degli Studi di Brescia**;
- il coinvolgimento **dell’Agenzia di Tutela della Salute e delle Aziende SocioSanitarie Territoriali della provincia di Brescia**;
- il coinvolgimento delle **associazioni rappresentative di particolari interessi di settore, sia esterni che interni all’ASST** (Movimento Diritti del Malato, CUG).

Le osservazioni eventualmente pervenute e formulate entro i termini stabiliti, vengono opportunamente valutate e di esse – ove recepite dalla Direzione Strategica – se ne tiene conto nella redazione definitiva del PTPCT;

**Attori interni****La RPCT**

- propone, coordina e sostiene l'intera procedura;

**I Dirigenti Responsabili** delle aree cui si riferiscono le attività caratterizzanti l'organizzazione aziendale, direttamente coinvolti dalla RPCT (con Note specifiche di assegnazione dei mandati):

- individuano tutti i macroprocessi a rischio;
- effettuano la ponderazione degli stessi, che si concretizza nell'analisi dei rischi preventiva;
- propongono un piano di trattamento per gli ambiti di interesse.

Sono forniti dalla RPCT tutti i supporti informativi e metodologici, al fine di assicurare omogeneità e coerenza sistematica nella costruzione dell'intero Piano;

**La Direzione Strategica**

- visiona la proposta presentata nella 1<sup>a</sup> versione dalla RPCT in via preliminare, valutandone la politica, i contenuti, **gli obiettivi strategici**, la qualità e la centralità della sua progettazione e sviluppo, nonché la corrispondenza dell'efficacia delle singole misure ipotizzate sull'evento che si intende prevenire;
- propone ogni utile correttivo e/o suggerimento, invitando contestualmente a promuovere la fase della Consultazione Pubblica attraverso il sito web della ASST;
- analizza – ove pervenuti - eventuali contributi da parte della società civile.
- esprime parere obbligatorio sulla proposta di Documento presentato dalla RPCT, mediante un Documento di condivisione, pubblicato sul profilo web aziendale.

La fase di adozione formale del Documento è riservata al Direttore Generale.

Si rimanda alla sezione del presente Piano '**Coordinamento tra il PTPCT e il ciclo della Performance aziendale/PIAO**' (cfr. pag.42) per quanto riguarda l'introduzione nella metodologia del sistema di valutazione dei Direttori Generali della '**verifica della corretta applicazione presso ASST delle norme in materia di trasparenza e anticorruzione**' da parte di Regione Lombardia.

E' prevista la preliminare valutazione della coerenza tra gli obiettivi indicati nel PTPCT e quelli indicati nel **Piano della Performance** da parte del **Nucleo di Valutazione delle Prestazioni** - con particolare attenzione all'adeguatezza degli indicatori -, richiamata dall'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013. Gli esiti di detta valutazione sono riportati in specifico Verbale di seduta.

Per il **processo di formazione del PTPCT**, si da evidenza dell'iter illustrato, rimandando ai link:

- [Avviso Consultazione Pubblica PTPCT 2022-2024](#)
- [Documento di condivisione della Direzione Strategica](#)

OBIETTIVI STRATEGICI 2022
<b>Controlli:</b> - potenziare gli strumenti di controllo interni, anche per le verifiche sulle dichiarazioni autocertificate in materia di assenza 'conflitto di interessi'
<b>Trasparenza:</b> - potenziare laddove possibile l'informatizzazione del flusso per la pubblicazione in 'Amministrazione Trasparente';
<b>Formazione:</b> Proseguire nell'innalzamento del livello qualitativo della formazione erogata, anche in materia di antiriciclaggio;
<b>Integrazione con ciclo Performance:</b> Avvalersi dello strumento del <b>PIAO</b> , allorquando verranno emanate le Linee guida del DFP, per meglio integrare le misure di trattamento al rischio anticorruzione con gli altri sistemi presenti in Azienda nell'ambito della gestione del personale, della performance e della digitalizzazione.

### ➤ Relazione sull'attività – Monitoraggio del PTPCT e delle misure di trattamento

La RPCT seguendo precise istruzioni e modalità operative annualmente fornite da A.NA.C., pubblica sul profilo web istituzionale nella sezione “Corruzione” di “Amministrazione trasparente” una Relazione recante i risultati dell'attività svolta, rendendone contestualmente partecipe la Direzione Strategica. Cfr. collegamento ipertestuale: [Relazione RPCT](#).

In essa si consuntivano gli **esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento**, indicate nella scheda *Piano di trattamento del rischio* che annualmente accompagna il PTPCT.

Secondo specifico cronoprogramma contenuto nella scheda ‘Misure di trattamento del rischio’ di ciascun PTPCT, viene effettuato e pubblicato da parte della RPCT sul profilo web un **monitoraggio – di norma semestrale – sugli esiti dell'applicazione delle misure di trattamento del rischio** - [Evidenza del monitoraggio PTPCT](#).

La rendicontazione richiesta dal RPCT (semestrale e a consuntivo), pone l'attenzione sull'esito delle azioni intraprese:

- **efficacia e stato di attuazione** del PTPCT, con riferimento anche all'attività di verifica sulle specifiche misure di trattamento adottate – *generali e ulteriori* - nelle aree più ad alto rischio, i cui esiti confermano il livello di controllo dei rischi di corruzione;
- lo stato di attuazione del programma **Trasparenza**;
- esiti degli **obiettivi** concordati con il sistema **di budgeting** sugli ambiti ex L.190/2012;
- esiti della misura di trattamento “**Formazione del personale**”;
- esiti della misura di trattamenti “**Rotazione/riorganizzazione del personale**”;
- esiti applicazione:
  - adempimenti ex D.Lgs. n.39/2013 (**inconferibilità e incompatibilità**);
  - adempimenti ex D.Lgs. n.165/2001:
    - **Conferimento e autorizzazione degli incarichi ai dipendenti**;
    - **Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione (art.35-bis)**;
  - **Codice di comportamento** aziendale
  - Applicazione Regolamento aziendale sull' [Accesso Civico](#)

### ➤ Gestione del rischio di corruzione: analisi del rischio e misure di trattamento

Per il 2022 è proseguita la sperimentazione sul triennio 2021-2023 dell'applicazione graduale della metodologia per la gestione del rischio con approccio di natura ‘qualitativo’ nella fase di analisi e ponderazione del rischio, comunque ispirata agli strumenti tipici del risk assessment, (riferimento alla norma UNI ISO 31000:2010 - Principi e Linee Guida per la Gestione del Rischio).

Il cambio di metodologia prospettato, intende focalizzare progressivamente l'attenzione sull'utilizzo di tecniche ‘qualitative’, basate su valori di giudizio soggettivo (individuazione dei c.d. ‘*fattori abilitanti*’), sulla conoscenza effettiva dei fatti e delle situazioni che influiscono sul rischio. Per una migliore riuscita della nuova metodologia, è comunque auspicabile una formazione specifica sia da parte della RPCT e sia da parte dei referenti dei settori interessati, obiettivo riproposto da parte della RPCT per l'anno in corso - compatibilmente con l'andamento della pandemia da covid-19 – che prevede l'affiancamento nella parte organizzativa dall'esperienza e supporto dell'Ufficio Formazione aziendale.

Per valutare il livello di rischio, oltre a quanto di seguito descritto, la RPCT tiene conto sia dei dati oggettivi (fonte: Ufficio procedimenti disciplinari, URP, segnalazioni pervenute con la procedura del whistleblower, rassegna stampa), che soggettivi (livello di discrezionalità nell'analisi dei processi, livello di applicazione/efficacia di atti organizzativi, livello dei controlli).



Sono ricompresi nel PTPCT tutti i procedimenti fondamentali che la ASST governa per assolvere alle sue funzioni tipiche di una Azienda Sanitaria, ricompresi nella Tabella 3 – pagg.22-24 del PNA 2019.

La Valutazione del rischio viene affidata dalla RPCT con specifico mandato ai Dirigenti Responsabili delle funzioni cui si riferiscono le aree da mappare, sui quali gli stessi effettuano una analisi che si realizza in tre fasi:

- 1) **Identificazione del rischio di corruzione/fattori abilitanti:** un processo di ricerca, individuazione e descrizione degli illeciti, al fine di generare e approfondire su un elenco di eventi che possono avere conseguenze negative sull'organizzazione aziendale.

Nella tabella allegata denominata “**Registro dei rischi**” sono state collocate **le Aree della ASST**, ricomprendenti sia le **Aree generali**, che le **Aree di rischio specifiche**, come **richiamate da ultimo nel PNA 2019 con Deliberazione A.N.AC. n.1064/2019**.

Dette Aree, già ricomprese nel PTPCT degli anni scorsi, rispecchiano le specificità funzionali di una azienda sociosanitaria, descrivendo per ciascuna di esse i processi ritenuti più esposti e quindi più vulnerabili al reato di corruzione. La mappatura individua - per ciascuna area di rischio, **i processi, le loro fasi, i controlli in essere ed i Servizi in cui essi hanno luogo**.

- 2) **Stima e ponderazione del rischio (\*):** è il processo di comprensione della natura del rischio e di determinazione del suo livello/**ponderazione**. Esso è l'attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui al Documento inoltrato agli Uffici aziendali (\*)

(\*) Ci si è richiamati alla metodologia di cui al Documento ANCI reperibile al link:

<https://anci.lombardia.it/dettaglio-news/201911291123-manuali-anci-pna2019-le-linee-di-indirizzo-per-la-nuova-metodologia-nel-xx-quaderno-operativo-dell%E2%80%99anci/anci.lombardia.it>

- 3) **Trattamento del rischio:** è la fase di scelta di quali eventi di corruzione è necessario **prevenire e del livello di urgenza con cui intervenire**.

Dopo la fase di classificazione di tutti i processi e gli eventi possibili di corruzione, viene compilato il **Piano di Trattamento del Rischio di Corruzione** –, che prevede per il periodo di vigenza del PTPCT una serie di azioni mirate a contenere/abbassare il rischio di corruzione su tutti i processi aziendali ivi individuati, come dall'allegata Tabella.

L'individuazione delle misure di trattamento viene effettuata tenendo conto delle principali tipologie indicate nella Determinazione n. 12/2015 dell'A.N.AC. e Deliberazioni nn.831/2016 e 1064/2019 di seguito schematizzate:

- Misure di controllo
- Misure di trasparenza
- Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- Misure di regolamentazione
- Misure di semplificazione dell'organizzazione/riduzione livelli/riduzione numero uffici
- Misure di semplificazione di processi/procedimenti
- Misure di formazione
- Misure di sensibilizzazione e partecipazione
- Misure di rotazione
- Misure di segnalazione e protezione
- Misure di disciplina del conflitto di interessi
- Misure di regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (*lobbies*)



e con l'apprezzamento ai requisiti di:

- Efficacia nella neutralizzazione
- Sostenibilità economica e organizzativa
- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione
- Programmazione nel tempo

L'ASST ritiene di aggiornare anche per il triennio 2022-2024 il piano di trattamento del rischio per tutti i processi analizzati fino ad ora, indipendentemente dal grado di ponderazione ottenuto.

Esiti del monitoraggio e delle misure 2021: visionabile al link: [Relazione RPCT](#)

### CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' ED OBIETTIVI 2022-2023-2024

OBIETTIVO	INDICATORI	TEMPISTICHE	Crono programma	Responsabili strutture
Superamento sistema 'gestione del rischio' da analisi di tipo 'qualiquantitativo' ad analisi di tipo 'qualitativo'	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promozione e partecipazione a specifico evento formativo, su nuova metodologia di 'valutazione del rischio';</li> <li>▪ Costruzione nuova metodologia e iniziale applicazione nel PTPCT 2021-2023</li> </ul>	2022-2023-2024	2022: partecipazione evento formativo per RPCT e Referenti aree a rischio aziendali per impostazione nuovo sistema; 2023: diffusione nuova metodologia; 2024: applicazione a regime della nuova metodologia	RPCT; Dirigenti Responsabili delle aree a rischio secondo il PTPCT

#### ➤ Sezione TRASPARENZA Pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni

L'ASST assicura la Trasparenza delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività – riconosciuta quale **uno dei migliori strumenti preventivi della corruzione** –, nonché livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili richiamati dall'art. 117 della Costituzione –, attraverso la loro pubblicazione nell'apposita sezione del sito web aziendale



[Amministrazione Trasparente](#)

“Amministrazione Trasparente”, secondo criteri di accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, pur nel rispetto delle disposizioni normative in materia di segretezza e riservatezza.

La corretta implementazione del sistema e il suo costante aggiornamento, consente il puntuale assolvimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte della ASST.

#### ▪ Modalità di pubblicazione

In relazione agli obblighi di pubblicità di cui alla sezione “Amministrazione trasparente” della home page della ASST i dati, le informazioni e i documenti sono quelli previsti dall'Allegato A al novellato D.Lgs. n.33/2013, riportati nella [Tabella Obblighi di Pubblicazione](#) cui si rimanda, elaborata secondo il format aggiornato messo a disposizione da A.N.AC. con la Deliberazione n.1310 del 28/12/2016.



La Tabella contiene:

- L'indicazione dei **Responsabili aziendali della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati**, previsti sia in applicazione del D.Lgs. n.33/2013 che di ogni altro indirizzo proveniente da parte di A.N.A.C.  
In particolare, la struttura delle sezioni e sotto-sezioni pubblicate sul profilo web è risultata sempre coerente con gli strumenti di misurazione e controllo di cui alla <http://bussola.magellanopa.gov.it/home.html> presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, piattaforma dismessa nel corso del 2020.
- I dati, le informazioni e i documenti in possesso della ASST pubblicati in **formato aperto**, al fine di garantire a tutti i portatori di interesse libera consultazione, estrazione e rielaborazione.
- L'indicazione della **tempistica riferita all'aggiornamento** sul profilo web di ogni singolo obbligo di pubblicità, stabilito o direttamente dalla previsione normativa o secondo modalità di natura organizzativa, che di norma privilegia una periodicità almeno semestrale, pur in relazione della natura del dato da acquisire.
- La pubblicità dei dati, informazioni e documenti soggetti all'obbligo per la **durata** richiamata nelle prescrizioni di cui all'art.8 del D.Lgs. n.33/2013, ovvero per un periodo di anni 5, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e di quanto previsto ai successivi artt. 14 e 15 del D.Lgs. medesimo.  
Decorsi i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare istanza di **accesso civico**.

#### ▪ **Accesso civico a dati e documenti**

L'ASST garantisce a chiunque l'esercizio dei seguenti istituti:

<b>Accesso civico</b>	ex art.5, c.1 D.Lgs. n.33/2013, quale strumento valido ed operativo per poter richiedere documenti, dati ed informazioni che non dovessero essere già pubblicate.
<b>Accesso civico dati ulteriori</b>	ex artt. 22 e succ. Legge n.241/1990 per accesso documenti amministrativi;
<b>Accesso generalizzato FOIA</b>	ex art.5, c.2 D.Lgs. n.33/2013, diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati, documenti, informazioni detenute dall'ASST, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito l'obbligo di pubblicazione.

Le modalità di accesso e la modulistica per l'esercizio dei diritti sopraindicati, disciplinati da specifico Regolamento adottato con Decreto n. 559 del 30/06/2017 sono pubblicate sul sito web nella sezione Amministrazione Trasparente: [Accesso Civico](#)

L'ASST ha istituito il [Registro degli Accessi](#), con il quale raccoglie gli esiti dell'attività dell'esercizio dell'accesso civico come sopra distinto.

#### ▪ **Informatizzazione del flusso per la pubblicazione dei dati (obiettivo strategico)**

L'ASST provvede ad aggiornare alcune Sottosezioni contenute in "Amministrazione Trasparente" alimentandole attraverso **flussi informatizzati di dati**. Ciò si realizza per le sezioni:

**ASST Spedali Civili**

- Consulenti e collaboratori/Incarichi di consulenza e collaborazione a professionisti e società;
- Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti);
- Provvedimenti (flusso decreti Direttore Generale e determinazioni dirigenziali);
- Bandi di gara e contratti;
- Lavori pubblici (BDAP);
- Concorsi pubblici;
- Indicatori trimestrali di tempestività dei pagamenti;
- Liste di attesa prestazioni ambulatoriali;
- Beni immobili e patrimonio immobiliare,
- Estratto conto on-line (ex Circolare MEF n.2 del 22/1/2016)

Dal 2017 è garantita la **digitalizzazione dei provvedimenti aziendali**, rivolta a pubblicare direttamente il testo degli stessi, sia nella sezione albo-on-line che nella sezione Amministrazione Trasparente, nella versione corredata da firma digitale.

▪ **Monitoraggio e vigilanza degli obblighi di pubblicità e trasparenza**

Il D.Lgs. n.97/2016 apportando numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, ne ha rafforzato il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività dell'ASST.

E' quindi richiesta una attenta attività di monitoraggio periodico sia da parte del Responsabile della Trasparenza, sia da parte dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati e sia da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

A tal fine vengono programmati audit specifici - con il supporto dell'I.C.T. aziendale -, coinvolgendo i settori aziendali interessati dagli obblighi di pubblicità, di norma con cadenza semestrale.

Nel 2021 si è proceduto a n. 1 audit nel mese di giugno, preliminarmente alla verifica del NVP.

La RPCT aggiorna i settori interessati su eventuali introduzioni di nuovi obblighi di pubblicazione derivanti dall'attuazione di provvedimenti normativi.

La RPCT **acquisire annualmente** da ciascun Responsabile/detentore del dato oggetto di pubblicazione, specifica **attestazione** del corretto e puntuale assolvimento degli **obblighi ex D.Lgs. n.33/2013**, art. 10, c.1, che viene acquisita agli atti e a valere in occasione delle verifiche di competenza del Nucleo di Valutazione delle prestazioni.

Nell'ambito della fase preliminare 'Processo formativo del PTPCT 2022', l'intera Direzione Strategica ha confermato come obiettivo strategico in materia di 'Trasparenza':

**'potenziare laddove possibile l'informatizzazione del flusso per la pubblicazione in 'Amministrazione Trasparente'; l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione rientra inoltre fra gli obiettivi di interesse regionale anno 2022 assegnati alle Aziende Sanitarie del sistema Regione Lombardia**

**Esiti del monitoraggio sulla Trasparenza:**

Si rinvia al link riferito alle [Verifiche del Nucleo di Valutazione delle prestazioni](#)

**TABELLA DI PROGRAMMAZIONE ED OBIETTIVI 2022-2023-2024**

OBIETTIVO	INDICATORI	TEMPISTICHE	RESPONSABILI STRUTTURE
Alimentare secondo corretta tempistica la sezione Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale, anche con riferimento a nuovi obblighi	Dichiarazione attestazione attività verifica NVP; Rendicontazione Obiettivi aziendali di interesse regionale	Annuale secondo tempistica, contenuti e format A.NA.C.	- RPCT - Resp.li Strutture di cui alla Tabella Obblighi di pubblicazione



di pubblicazione			
Assolvimento debito informativo verso RL in materia di D.Lgs 39/2013	Puntuale invio in RL debito informativo	Annuale	- Direzione Generale - RPCT
Integrazione e coordinamento obiettivi Trasparenza con ciclo Performance	Assegnazione obiettivi in tema trasparenza nel ciclo Performance	2022-2023-2024	- Resp.li Strutture di cui alla Tabella Obblighi di pubblicazione
Garantire procedura esercizio Accesso Civico	Alimentazione Registro Accesso Civico	Semestrale	- Resp.le AA.GG. - Resp.le Affari Ist.li e Territoriali - RPCT - Tutti gli Uffici interessati
Potenziare l'informatizzazione del flusso di pubblicazione sezione 'Amministrazione Trasparente'	Individuazione nuovi sistemi di informatizzazione flusso di pubblicazione	Annuale	- Resp.le Risorse Umane

### ➤ Codice di Comportamento

L'attuale [Documento Aziendale](#) è stato adottato con Decreto n.1069 del 18/12/2017. L'intento è stato quello di coniugare con ogni altra previsione propria le competenze sanitarie e sociosanitarie di nuova acquisizione.

Il testo in vigore è consultabile sia sul profilo web istituzionale che sull'intranet aziendale.

Esso richiama integralmente e si ispira:

- ai contenuti del **Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici** ex D.P.R. 16/04/2013, n.62;
- ai contenuti del **Codice Etico-Comportamentale** ex D.Lgs. n.231/2001, adottato nel 2007 dall'allora A.O. "Spedali Civili" di Brescia con Deliberazione n.510 del 25/06/2007,

al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni della corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, tenuto conto della vocazione propria dell'Azienda di corrispondere ai **bisogni di Salute** quale diritto fondamentale dell'individuo ed interesse dell'intera collettività, nel rispetto della dignità e della libertà della persona umana.

**Il Codice, rappresentando una delle "azioni e misure" principali di prevenzione della corruzione in quanto contenente le aspettative dell'ASST/ best practice sui comportamenti dei propri dipendenti, costituisce elemento essenziale del PTPCT.**

### Integrazione con i principi e le misure preventive del PTPCT

Si richiamano in particolare i seguenti principi di comportamento:

- Art. 4*      *Conflitto di interessi e obbligo di astensione*
- Art. 5*      *Regali, compensi e altre utilità;*
- Art. 6*      *Partecipazione ad associazioni e organizzazioni*
- Art. 7*      *Prevenzione della corruzione*
- Art. 8*      *Trasparenza e tracciabilità*
- Art. 12*     *Disposizioni particolari per i dirigenti – dichiarazioni patrimoniali*
- Art. 13*     *Contratti e atti negoziali*
- Art. 14*     *Gestione delle liste di attesa e attività libero-professionale*
- Art. 15*     *Ricerca e sperimentazioni*
- Art. 16*     *Sponsorizzazioni e attività formativa*

*Art. 17 Rapporti con Società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici*

*Art. 18 Rapporti con l'assistito e il cittadino-utente*

### **Ambito di applicazione**

Si applica a **tutti i dipendenti** dell'ASST, con rapporto di lavoro indeterminato e determinato.

Gli obblighi di condotta previsti dal Codice vengono estesi, per quanto compatibili, a tutti i **collaboratori o consulenti**, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai **titolari di organi e di incarichi** negli uffici di diretta collaborazione della Direzione, nonché nei confronti dei **collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi** e che realizzano opere in favore dell'Azienda.

Richiamando i già citati rapporti di collaborazione instaurati tra l'Università degli Studi di Brescia e l'ASST, il Codice si estende anche a tutto il personale universitario convenzionato, compresi – per quanto compatibile e nel rispetto delle reciproche finalità istituzionali ed autonomie –, medici e altro personale universitario integrati per l'assistenza, medici in formazione specialistica, ricercatori a tempo determinato e/o con contratti flessibili, dottorandi, assegnisti di ricerca autorizzati allo svolgimento delle attività assistenziali.

### **Effetti e responsabilità**

L'ASST pone particolare attenzione alla necessità di adeguare tempestivamente le previsioni dei Codici disciplinari alle disposizioni del Codice di Comportamento.

**La violazione di ciascuna regola del Codice di comportamento aziendale costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare**, ai sensi delle disposizioni vigenti e dei Codici disciplinari aziendali in vigore (da ultimo Decreto n.167 del 08/03/2021), che si intendono e sono per l'effetto richiamati dal Codice in parola.

Detti provvedimenti, adottati con atto formale del Direttore Generale in conformità e per gli effetti delle disposizioni di Legge di cui in particolare al D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., sono diffusi a tutto il personale dipendente e pubblicati sia sul profilo web istituzionale che nella rete intranet.

### **Vigilanza e controllo**

Si demanda la vigilanza sull'applicazione del Codice ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura aziendale e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ASST.

### **Diffusione**

La RPCT dispone per la più ampia diffusione del Codice, unitamente ad ogni utile riferimento normativo a supporto, attraverso la pubblicazione:

- sul profilo web dell'ASST nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente” – “Disposizioni generali” – sottosezione “Atti generali”;
- sulla rete intranet aziendale, nonché nella sezione dedicata “Bachecca del dipendente” dell’ “Angolo del dipendente”.

I contenuti del Codice di comportamento aziendale costituiscono ulteriori tematiche oggetto degli eventi formativi pianificati dall'ASST, nonché specifici richiami al **personale neoassunto**



### TABELLA DI PROGRAMMAZIONE ED OBIETTIVI 2022-2023-2024

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili strutture
Diffusione e conoscenza Codice di comportamento aziendale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adeguamento schemi/tipo (contratto, incarico, bandi, con richiami osservanza C.C., conseguenze in caso violazione, - responsabilità disciplinare, risoluzione/decadenza rapporto);</li> </ul>	Numero processi di adeguamento degli schemi aziendali (contratto, incarico, bandi);	2022-2023-2024	U.O.C. Risorse Umane U.O.C. Approvvigionamenti U.O.C. Tecnico-Patrimoniale U.O.C. Ingegneria Clinica U.O.C. AA.GG. U.O.C. Affari Ist.li e Terr.li Dirigenti Responsabili dei relativi procedimenti
Verifica stato di applicazione del Codice		Numero procedimenti disciplinari avviati/sanzioni comminate	2022-2023-2024	Responsabile Ufficio procedimenti disciplinari
	Assolvimento obblighi art. 13 D.P.R. 62/2013	N. comunicazioni pervenute	In sospeso (cfr. Nota DGW 2019.0039946/2019)	U.O.C. Risorse Umane
	Assolvimento obblighi art. 14, lettera f) D.Lgs. n.33/2013	Pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente	In sospeso (cfr D.L.n.162/2019)	U.O.C. Risorse Umane

#### Esiti del monitoraggio e delle misure

Si rimanda alla Relazione della RPCT l'esito della verifica sullo stato di applicazione del Codice - cfr. ID 11: [Relazione RPCT](#)

L'Ufficio per i Provvedimenti Disciplinari alla data del 31/12/2021 ha attivato n.27 procedimenti disciplinari.

#### ➤ Rotazione degli incarichi

La Direzione Strategica dell'ASST, prendendo atto delle disposizioni contenute nell'Intesa Stato-Regioni del 24/07/2013, nonché nel PNA, è consapevole della valenza che assume la rotazione del personale quale misura cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

#### Situazione del personale dirigenziale al 31/12/2021

Ruolo Sanitario area medica	Ruolo Sanitario area non medica	Ruolo Prof.le	Ruolo Tecnico	Ruolo Amm.vo	TOTALE
N. 1.007	N. 126	N. 4	N. 3	N. 13	1.153

Il coinvolgimento dell'ASST nel processo di riforma del SSR, ha comportato una continua definizione dei propri assetti organizzativi, che verranno ulteriormente definiti con l'approvazione del prossimo POAS (cfr. Obiettivo aziendale di interesse regionale 2022).

- L'Azienda ha inteso avvalersi di modalità e procedure idonee alla rotazione degli incarichi dirigenziali e delle posizioni organizzative negli Uffici a più alto rischio, con la **riorganizzazioni all'interno delle singole strutture delle funzioni ricoperte da posizioni organizzative**, responsabilizzando maggiormente le stesse, dovendo comunque coniugare detta misura di prevenzione con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza agli indirizzi programmatici in relazione all'organico a disposizione, alla capacità e alla acquisita competenza

- tecnica del personale, nonché alla complessità ed alta specificità delle professionalità chiamate in causa, in particolare per i ruoli tecnico e professionale.
- Altra misura adottata è l'individuazione di modalità operative che favoriscono una maggiore **condivisione delle attività fra gli operatori** - c.d. "trasparenza interna" -, nonché l'articolazione delle competenze, c.d. "**segregazione delle funzioni**" (in particolare esperienza c/o U.O.C. Approvvigionamenti).
- Le **attività medico legali per finalità pubblica accertativa e valutativa (Commissioni per l'accertamento degli stati invalidanti, commissioni patenti, collegi medici per inabilità e per ricorso a porto armi)** sono svolte con il coinvolgimento di diverse professionalità, così come stabilito dalle rispettive normative di settore.

Negli accertamenti ove la preliminare istruttoria consente di rilevare potenziali conflitti tra casi da esaminare e singoli componenti del collegio (es. esempio qualora la persona da sottoporre all'accertamento ed i componenti siano dipendenti della stessa azienda o abbiano in ogni caso avuto un prolungato rapporto di lavoro), viene favorita e regolamentata una modalità organizzativa che preveda la sostituzione del o dei componenti con professionisti provenienti da altra articolazione nell'ambito del Dipartimento Funzionale Interaziendale di Medicina Legale (DIMLeg). In caso di impossibilità in tal senso (il DIMLeg, pur costituito con atto d'intesa delle 4 ASST ma a oggi non ancora formalizzato nei rispettivi POA), viene attivata la trasmissione del caso al Collegio Medico di altra ASST (non appartenente al DIMLeg) sulla base di apposita convenzione.

Ove la previa valutazione delle potenziali incompatibilità non sia possibile, nel collegio trova applicazione lo strumento dell'astensione del componente che si dovesse trovare in una situazione di conflitto di interessi.

Nei casi di accertamento "monocratico" che espone il valutatore a dubbi sulla terzietà del giudizio formulato in relazione alla particolare rilevanza della materia (ad esempio per benefici quali agevolazioni lavorative previste in materia di Legge 104/92 e CCNL) viene regolamentata una modalità di "*second opinion*" per garantire una maggiore trasparenza di giudizio.

Lo strumento della rotazione, fa comunque salve le seguenti ipotesi:

- rotazione del personale dirigenziale e dei titolari di posizioni organizzative allorché si verificano reiterati comportamenti omissivi delle disposizioni contenute nel PTPCT;
- rotazione – a cura dei Responsabili di struttura - dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva, nonché allorché si realizzi l'ipotesi di conflitto di interessi, ovvero nel caso di misure cautelari.

In ogni caso, fatte salve le ipotesi di cui sopra, la rotazione può avvenire solo al termine dell'incarico.

Le singole strutture dell'ASST predispongono adeguati programmi di riposizionamento e ridefinizione delle assegnazioni agli uffici - soprattutto presso le aree a rischio - e per funzioni di coordinamento, in ragione di:

- collocamenti a riposo di personale dipendente ivi assegnato senza turnover,
- contingenti situazioni di assenze prolungate (es. maternità e malattie), senza turnover,
- riorganizzazioni degli uffici periferici per accentramento presso la sede centrale.

Sono fatte salve le ipotesi di cui all'art.35 bis del D.Lgs. n.165/2001 (cfr. a pag. 30) "**Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione**", nonché specifiche regolamentazioni interne in materia di **rotazione nelle partecipazioni a commissioni** (cfr. pag 30 del PTPCT).

In particolare, i settori maggiormente coinvolti nelle selezioni pubbliche di reclutamento personale e negli affidamenti operati con procedure negoziate, (Risorse Umane, Approvvigionamenti,



Tecnico-Patrimoniale e Ingegneria Clinica) fanno proprie le Linee Guida A.N.AC. formulate al riguardo (cfr. Linee Guida n.4 ex Delibera n.206/2018 e Delibera n.25/2020).

Unitamente a dette azioni, la Direzione Strategica richiama l'attenzione dei dirigenti aziendali alle prescrizioni - in particolare - dell'**art. 12 del Codice di comportamento aziendale** -, per le quali spicca la figura del *dirigente che favorisce la diffusione e la conoscenza di buone prassi e buoni esempi*, condividendoli sia all'interno della struttura di appartenenza che con altre strutture aziendali.

E' obiettivo del 2022 l'approfondimento ad ogni conseguente effetto della Delibera A.N.AC. n.215 del 26/03/2019 'Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art.16, comma 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n.165/2001'.

#### TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
<b>Rotazione personale:</b> - rotazione straordinaria - rotazione ordinaria	Approfondimento tematica	Recepimento in Documento az.le condiviso con Direzione Strategica	2022-2023-2024	U.P.D. Tutti i Direttori di struttura complessa e struttura semplice dipartimentale

#### ➤ Gestione Conflitto di interessi

##### Obbligo di astensione in presenza di conflitto di interesse

Con l'adozione del Codice di Comportamento aziendale (cfr. art.4), si è rafforzato l'obbligo di astensione sancito sia dalla Legge n.241/1990 – art. 6 bis –, nonché dal D.P.R. n.62/2013.

Tale obbligo ed i suoi effetti, nonché le conseguenze alla sua violazione, si confermano essere tematiche oggetto di iniziative di informazione/formazione per il 2022 al personale dipendente.

La Direzione Strategica intende potenziare i **controlli sulle autodichiarazioni** rese dagli interessati nelle procedure che le prevedono, unitamente ad una attività di preventiva informazione/formazione dei dipendenti, quale obiettivo strategico per il 2021.

#### TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
<b>Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi</b>	Informativa volta a dare conoscenza al personale; conseguenze in caso di violazione; comportamenti da seguire	N. dipendenti sollevati dall'incarico–N. segnalazioni in ordine al conflitto di interessi; N. dichiarazioni autocertificate controllate	2022-2023-2024	Tutti i Direttori di struttura complessa e struttura semplice dipartimentale

#### Esiti del monitoraggio e della misura 2021

E' agli atti degli Uffici interessati la documentazione comprovante l'applicazione della previsione.

#### Adempimenti connessi in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ex D.Lgs. 08/04/2013, n.39

La misura adottata intende dare concreta attuazione al dettato della D.Lgs. n.39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi.



L'ambito soggettivo della norma è stato precisato da specifico indirizzo di A.N.AC. (cfr. Deliberazione n.149/2014) e in tali termini recepito dall'Azienda, unitamente alle Linee guida ex Delibere A.N.AC. n.831/2016 e n.1146 del 25/09/2019.

Vengono pertanto acquisite e pubblicate sul profilo web dell'Azienda le dichiarazioni riferite:

- Alla **Direzione Strategica** (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo e Direttore Sociosanitario), **annualmente aggiornate** secondo le previsioni ex artt.10 e 20 D.Lgs. 39/2013; su tale adempimento è presente specifico debito informativo regionale;
- Ai **Dirigenti** cui vengono conferiti **incarichi di struttura complessa / a valenza dip.le**

#### TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
Assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine alla <b>inconferibilità</b> e <b>incompatibilità</b> degli incarichi amministrativi di vertice	Acquisizione annuale delle dichiarazioni sostitutive da parte della Direzione Strategica (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo e Direttore Sociosanitario)	Pubblicazione sul profilo web aziendale e contestuale invio del link in Regione Lombardia entro i tempi previsti	2022-2023-2024	U.O.C. Affari Ist.li e territoriali
	Verifiche delle dichiarazioni sostitutive in conformità al disposto ex D.P.R. 445/2000	Numero % dichiarazioni verificate	2022-2023-2024	
Assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine alla <b>inconferibilità</b> e <b>incompatibilità</b> degli incarichi di direzione struttura complessa	Acquisizione annuale delle dichiarazioni sostitutive da parte dei Direttori di UOC	Pubblicazione sul profilo web aziendale	2022-2023-2024	
	Verifiche delle dichiarazioni sostitutive in conformità al disposto ex D.P.R. 445/2000	Numero % dichiarazioni verificate	2022-2023-2024	

#### ***Inconferibilità per incarichi amministrativi di vertice - d.lgs. 39/2013***

Non applicata dall'ASST per l'anno 2021; l'attestazione di assenza condizioni di inconferibilità di cui al D.Lgs. n.39/2013 in capo alla Direzione Strategica è riferibile all'anno 2019.

Le verifiche riferite all'inconferibilità ex D.Lgs. n.39/2013 del Direttore Generale - nominato con incarico dal 18/06/2020 - sono di competenza della Giunta Regionale, titolare della procedura di selezione per la formazione degli elenchi degli idonei a detta carica.

#### ***Incompatibilità per incarichi amministrativi di vertice - d.lgs. 39/2013***

L'Azienda nel 2021 ha provveduto a richiedere all'intera Direzione Strategica l'attestazione annuale di assenza condizioni di incompatibilità - compresa ogni modifica intervenuta in corso d'anno - di cui agli artt.10 e 14 D.Lgs., n.39/2013; le stesse, sono state **firmate digitalmente** e pubblicate sul profilo web aziendale, il cui link è stato comunicato in Regione Lombardia per l'ulteriore aggiornamento dei dati di propria competenza.

Per ciascun Direttore, compreso il Direttore Generale, sono state effettuate verifiche su: art.10 e 14 D.Lgs. 39/2013;

N. 0 violazioni accertate



L'adeguatezza delle misure adottate risulta rafforzata anche per la presenza del '*vincolo di esclusività*' che caratterizza gli incarichi di Direzione Strategica delle Aziende Sociosanitarie, annualmente attestati da ciascuno degli incaricati.

### ***Inconferibilità e incompatibilità per particolari incarichi dirigenziali - d.lgs. 39/2013***

L'Azienda nel corso del 2021 ha provveduto a richiedere l'attestazione di assenza di condizioni di inconferibilità ex art.3 D.Lgs. n.39/2013 ai Dirigenti con incarichi di struttura complessa e incompatibilità ex art.12 del medesimo D.Lgs. -

-----

E' operativo l'utilizzo di uno specifico programma informatico del Ministero di Giustizia, per la gestione informatizzata delle richieste di verifica veridicità dichiarazioni rese dagli interessati, inoltrate alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Brescia, nell'ambito del sistema di certificazione massiva.

### **Esiti del monitoraggio e della misura 2021**

Si rimanda alla Relazione della RPCT al link: [Relazione RPCT](#) in particolare agli ID 7 e 8, nonché ai link del profilo web aziendale per quanto riguarda gli oneri di pubblicità riferiti:

- agli [Incarichi amministrativi di vertice](#): n.4 dichiarazioni verificate; n.0 violazioni
- agli [Incarichi dirigenziali interni](#): n.86 dichiarazioni verificate; n.0 violazioni

### **Attività e incarichi non consentiti al dipendente (attività extraistituzionali)**

L'ASST applica specifica procedura che disciplina le richieste di attività extra-istituzionali da parte dei dipendenti, attraverso una regolamentazione che definisce i criteri e l'iter per le autorizzazioni, in conformità alle prescrizioni del novellato art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 e s.s.m., nei termini di cui al testo adottato con deliberazione già A.O. Spedali Civili di Brescia 10/12/2014, n. 884.

Detta regolamentazione, in corso di aggiornamento, richiama i criteri oggettivi e predeterminati per la materia di che trattasi secondo quanto espresso da specifico indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché da pareri e indirizzi espressi da parte di Regione Lombardia e ARAC.

### **TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024**

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
Assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di incarichi esterni (extra istituzionali)	Informativa volta a dare conoscenza al personale dell'obbligo e delle conseguenze in caso di violazione; acquisizione delle dichiarazioni sostitutive	- Partecipazione Formazione specifica - Numero dichiarazioni sostitutive ricevute verificate e avvio esiti attività di verifica a campione	2022-2023-2024	U.O.C. Risorse Umane

### **Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura.**

Alla data del 31/12/2021, sono state istruite ed autorizzate dall'Ufficio n. **1.270** richieste.



Da richiamare l'**attività informativa/consulenziale preventiva** che l'Ufficio preposto offre ai dipendenti, sia in ragione del consistente volume di richieste - originato dall'alta professionalità dei dipendenti sanitari interessati -, nonché dalle relazioni di collaborazione istituzionale che intercorrono con l'Università degli Studi di Brescia a favore dell'attività di docenza presso i numerosi corsi di laurea delle professioni sanitarie.

**Detta attività ha l'effetto di ricevere richieste appropriate e corrette, verificabili attraverso il flusso alimentato con il sistema PERLAPA** i cui esiti sono regolarmente pubblicati al link: [incarichi-conferiti-e-autorizzati-ai-dipendenti-dirigenti-e-non-dirigenti](#)

L'Ufficio svolge direttamente attività di controllo ed eventuale contestazione laddove si rilevino ipotesi di irregolarità – anche mediante la ricezione di segnalazioni - al dipendente interessato.

### Attività successive alla cessazione dal servizio

L'ASST adotta specifiche iniziative per dare concreta attuazione alla disposizione di cui all'articolo 53 c. 16 ter D.Lgs. n.165/2001, in ordine all'impossibilità per i dipendenti che abbiano cessato il rapporto lavorativo e che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda di svolgere, nei tre anni successivi a tale cessazione, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Azienda.

I destinatari di detta previsione sono individuati secondo l'Orientamento n. 24/2015 di A.N.AC.

- E' consolidata **specificativa informativa e preventiva sottoscrizione di format** da parte del dipendente (vedi di seguito);
- In materia di contratti pubblici, l'ASST vincola i contraenti al rispetto di regole di condotta per evitare il rischio di conflitti di interesse, disciplinate dal '**Patto di integrità**', che viene debitamente sottoscritto dal contraente privato.

Si riserva, comunque, di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione di detto divieto.

### TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
Assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine al divieto di svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	- Richiamo nelle determinazioni dirigenziali ai riferimenti ex art.53 D.Lgs.165/2001; - Consegna al dipendente della <b>scheda informativa</b> con acquisizione della sottoscrizione;	Numero sottoscrizioni/numero dipendenti cessati	2022-2023-2024	U.O.C. Risorse Umane  U.O.C. Risorse Umane
	- Adozione Patto di Integrità (ex D.G.R. n.XI/1751/2019): Previsione nei bandi di gara o atti preliminari all'affidamento, anche mediante procedura negoziata, della sussistenza della condizione soggettiva (da autocertificare) ex art. 53/D.Lgs. n.165/2001			



con specifica, in caso di violazione, di esclusione dalla procedura di affidamento			
--	--	--	--

## INFORMATIVA E FORMAT AZIENDALE

### INFORMATIVA EX ART. 53, COMMA 16 TER, D.LGS. 165/2001

L'Azienda Socio-sanitaria Territoriale degli Spedali Civili di Brescia con la presente informa la S.V. in ordine al disposto di cui all'articolo 53, c. 16 ter del D.Lgs. n.165/2001 (\*), riferito al divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego in essere, nei confronti di soggetti privati, destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con il proprio apporto decisionale negli ultimi tre anni di servizio.

Io sottoscritto \_\_\_\_\_ dipendente dell'ASST degli Spedali Civili di Brescia con la qualifica di \_\_\_\_\_, dimissionario a far data da \_\_\_\_\_, dichiaro di aver ricevuto copia della informativa di cui sopra in data odierna.

Luogo e data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_"

(\*) Si riporta integralmente il testo dell'art. 53 comma 16 ter D.Lgs. n.165/2001

*"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*

### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura

Nel corso del 2020 sono state fornite informazioni e acquisite dichiarazioni per **n. 52 dipendenti** cessati, come da documentazione agli atti degli Uffici preposti dell'U.O.C. Risorse Umane.

Per i dirigenti cessati titolari di incarichi di struttura complessa, semplice dipartimentale e semplice, sussiste obbligo di pubblicità con riferimento all'art.14, c.1, lettera a) del D.Lgs. n.33/2013, come da link: [Dirigenti cessati](#)

### Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione

In conformità all'articolo 35-bis del D.Lgs. 165/2001 e all'articolo 3 del D.lgs. 39/2013 deve essere verificata la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi, nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione di commissioni (anche con compiti di segreteria) di concorso e per incarichi a tempo determinato;
- all'atto della formazione di commissioni per la concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- all'atto della formazione di commissioni di gare di lavori, servizi e forniture;
- all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali di struttura complessa e a valenza dip.le.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio al casellario giudiziale e al casellario dei carichi pendenti o mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'articolo 46 del D.P.R. n.445/2000.



## TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
Assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine all'art.35 bis D.Lgs.165/2001	Adozione/revisione procedure per recepimento previsioni normative;	N. regolamenti adottati/rivisti	2022-2023-2024	U.O.C. Risorse Umane U.O.C. Approvvigionamenti U.O.C. Tecnico Patrimoniale U.O.C. Ingegneria Clinica U.O.C. Medicina Legale Territoriale
	Acquisizione dichiarazioni sostitutive di certificazioni ex art. 46 D.P.R.445/2000	N. dichiarazioni acquisite/campione		
	Accertamento veridicità dichiarazioni sostitutive	N. dichiarazioni verificate / numero dichiarazioni acquisite	2022-2023-2024	U.O.C. Risorse Umane

### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura

Si rimanda al [Rendiconto definitivo 2021](#) la misura di trattamento per il PTPCT 2021: acquisite n. 360 dichiarazioni, la cui documentazione è agli atti dei rispettivi Uffici.

#### ➤ Segnalazione illeciti

#### Forme di tutela garantite dall'Azienda al dipendente che si avvale della Whistleblower policy

L'ASST assicura l'attivazione effettiva della normativa sulla tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro, secondo le previsioni del nuovo art. 54-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n.165, con le necessarie forme di tutela dell'anonimato, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato.

La RPCT é incaricata di ricevere ed analizzare segnalazioni - anche anonime ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari - di violazione del Piano o di condotte illecite, per le quali prevede indagini interne di accertamento e verifica secondo le determinazioni della Delibera A.N.AC. n.840/2018, e successiva 469/2021.

A tal proposito, si rileva che **non sempre il canale a disposizione viene utilizzato in modo appropriato, in quanto in alcuni casi gli eventi segnalati esulano dalle funzioni attribuite dalla legge.**

L'ASST intende aggiornare la disciplina in essere.

La RPCT vigila, inoltre, affinché il dipendente dell'ASST che denuncia all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'Autorità Nazionale Anticorruzione, al superiore gerarchico, al RUP condotte illecite, non subisca ingiuste ripercussioni o misure discriminatorie, dirette o indirette.

La **Policy aziendale per la segnalazione di condotte illecite/whistleblower** (deliberazione 18/06/2014, n.455), introduce ogni utile iniziativa a garanzia degli obblighi di riservatezza.

Tale procedura, diffusa con le medesime modalità del PTPCT, è consultabile sul profilo web istituzionale al link: [Policy whistleblower](#), e sulla rete intranet aziendale al link [Policy whistleblower intranet](#) e comprende le seguenti misure prescrittive:

- canali differenziati e riservati di ricezione segnalazioni: indirizzo di posta elettronica dedicato: [segnalazione.illeciti@asst-spedalivicivi.it](mailto:segnalazione.illeciti@asst-spedalivicivi.it);
- gestione affidata a ristrettissimo nucleo di persone (RPCT, RPD);
- codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante (repertorio riservato);
- predisposizione **modello** scaricabile via web che garantisce la tutela dell'anonimato;

E' a disposizione di tutti i dipendenti l'opportunità di avvalersi del canale dedicato

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> attivato da A.N.AC. in ragione della prerogativa propria di ricevere segnalazioni di illeciti di cui il dipendente pubblico sia venuto a conoscenza durante il proprio rapporto di lavoro.

E' consolidato il debito informativo verso l'RPCT di Regione Lombardia dell'inoltro di **reportistica annuale**, che monitora gli esiti dell'applicazione della policy aziendale in materia di whistleblower.

#### TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili interessati
Attuazione policy whistleblower	Aggiornamento Policy Whistleblower	Adozione aggiornamento procedura	2022-2023-2024	RPCT Ufficio Procedimenti disciplinari
	Promozione e diffusione nuovo regolamento	Pubblicazione su profilo web e rete intranet, diffusione con comunicati	2022-2023-2024	RPCT
	Garantire debito informativo verso RPCT R.L.	Invio a RPCT R.L. reportistica su efficacia policy az.le	2022-2023-2024 Cadenza annuale	RPCT

#### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura 2021

Sono pervenute all'RPCT:

n. 1 segnalazione whistleblower, meritevole di approfondimento, con esiti agli atti.

Sono puntualmente inoltrati - su richiesta della RPCT di Regione Lombardia - i report sugli esiti dell'attività di applicazione del Whistleblower, come da documentazione agli atti della RPCT.

#### ➤ Diffusione, Formazione e Selezione dei dipendenti in tema di anticorruzione

##### *Diffusione*

Obiettivo è assicurare la più ampia divulgazione delle tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della corruzione, all'etica ed all'illegalità all'interno dell'Azienda, nonché a tutti gli stakeholder.

Misure idonee e destinatari:

**Personale neoassunto**, ricomprendendovi tutte le figure professionali cui l'ASST instaura un rapporto di collaborazione: si applica idonea procedura operativa, analoga nelle modalità a quella già in essere in tema informativa sulla tutela del rischio dei lavoratori, tesa a:

- ricomprendere formalmente nella documentazione destinata al nuovo assunto anche il PIPCT, consultabile attraverso la Cartella informatica dedicata "**Orientamento nuovo assunto**" della rete INTRANET – sezione Risorse Umane;
- prevedere la diffusione degli strumenti applicati (sintetizzati in un **OPUSCOLO INFORMATIVO** pubblicato in intranet) e delle azioni intraprese sui temi della prevenzione della corruzione e illegalità, nonché del Codice di Comportamento aziendale;
- acquisire debita sottoscrizione di **specifica liberatoria** (come da modello format) da parte del nuovo assunto e agli atti dell'U.O.C. Risorse Umane;

**Tutti i dipendenti:**

### ASST Spedali Civili

- Consultazione sul profilo web istituzionale e di rete locale (intranet e bacheca documentale aziendale dedicata all' “**Angolo del dipendente**”) del PIPCT, corredato dai Testi della normativa di riferimento:

### *Formazione del personale*

Come da indicazioni della RPCT, in occasione della richiesta del fabbisogno formativo annuale del **Piano Formazione aziendale**, anche per il triennio 2022-2023-2024 si privilegia:

- la politica di progettazione, programmazione e avvio di eventi formativi sui temi dell'etica e della legalità, antiriciclaggio, sui contenuti del Codice di Comportamento a favore dei dipendenti.

Gli eventi sono caratterizzati da evidenza certificata della partecipazione dei dipendenti, nonché il preventivo espresso richiamo del vincolo che deriva dal carattere obbligatorio che la Legge n. 190/2012 rivolge alla diffusione dei temi della corruzione, trasparenza e integrità.

L'ASST per il triennio 2022-2024 intende perseguire sulle seguenti iniziative:

- proseguire con lo strumento della formazione, privilegiando la modalità e-learning (FAD) per garantire appropriata conoscenza della politica aziendale a tutto il personale sul territorio anche in corso dell'emergenza covid-19;
- privilegiare la formazione mirata, riferita sia ai destinatari (personale delle aree a rischio generale e specifico come definito dalle Linee guida A.N.AC.) e sia nei contenuti, con particolare riguardo ai profili strettamente connessi alle tipologie delle misure di trattamento individuate (controlli, semplificazioni procedurali, riorganizzazione degli Uffici, trasparenza).
- prevedere la programmazione/costruzione e l'avvio di Corsi/giornate monotematiche di interesse comune fra le Aziende Sociosanitarie e le Agenzie Sanitarie limitrofe, per condividerne e ottimizzarne costi e risultati, attraverso la reciproca collaborazione.

### *Formazione della RPCT*

La RPCT proseguirà anche nel triennio 2022-2023-2024 il personale percorso di formazione specialistica, con particolare attenzione alla clausola di invarianza economica.

### *Selezione del personale - concorsi*

Fra le procedure appropriate tese a **selezionare il personale chiamato ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio di corruzione** – ma non esclusivamente - come definiti nel presente Piano, l'ASST a far data dall'adozione del 1° Piano (17/07/2013) provvede:

- a) ad **esplicitare tra le materie oggetto d'esame delle procedure selettive di tutti i ruoli dirigenziali, del ruolo amministrativo, tecnico e professionale le **disposizioni normative vigenti relative alla prevenzione della corruzione**, nonché alla conoscenza del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (di cui al D.P.R. 16/04/2013, n.62), del **Codice di Comportamento aziendale**, del **Codice disciplinare** dell'Azienda;**
- b) con riferimento alle procedure selettive del ruolo sanitario, alla valutazione dell'eventuale inserimento delle disposizioni normative di cui al punto a) fra le materie oggetto d'esame, in relazione al grado di rischio prevalente del settore di assegnazione.

Sono puntualmente assolti gli obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n.33/2013 (cfr. art. 19)

### **Esiti del monitoraggio della misura di trattamento.**



## ASST Spedali Civili

Si allega il link: [Bandi concorsi](#), da cui si evince n. 51 bandi pubblicati, di cui n.17 bandi di concorso riportanti tra le materie oggetto d'esame le disposizioni normative vigenti sui temi ex L. n.190/2012:

- *Disposizioni normative vigenti relative alla prevenzione della corruzione (Legge 06/11/2012, n. 190 testo vigente);*
- *Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16/04/2013, n. 62);*
- *Codice disciplinare dell'ASST degli Spedali Civili di Brescia (pubblicato sul sito internet istituzionale).*

## TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
<b>DIFFUSIONE Policy aziendale etica/legalità/trasparenza</b>	Informativa specifica al Personale neoassunto della policy aziendale	Numero dipendenti neoassunti informati/numero dipendenti neoassunti sottoscriventi specifica liberatoria	2022-2023-2024	U.O.C. Risorse Umane
<b>FORMAZIONE Personale dipendente RPCT</b>	- Previsione eventi formativi nel PFA - In house: dipendenti non ancora coinvolti - Pianificazione, programmazione e partecipazione a Corsi monotematici di interesse comune fra Aziende sociosanitarie della Lombardia	Inserimento temi di interesse nel PFA Numero dipendenti partecipanti/numero ore erogate Numero eventi formativi / numero ore di partecipazione Numero dipendenti partecipanti / numero ore erogate	2022-2023-2024 2022-2023-2024 2022-2023-2024	RPCT Ufficio Formazione az.le
<b>SELEZIONE del personale</b>	Predisposizione dei bandi con inserimento nelle materie d'esame riferimenti in materia Legge n.190/2012	- Numero avvisi/bandi riportanti tra le materie oggetto d'esame le disposizioni normative vigenti sui temi ex L. n.190/2012	2022-2023-2024	U.O.C. Risorse Umane

## Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura di trattamento della formazione:

TIPOLOGIA FORMAZIONE	DESCRIZIONE/DESTINATARI/ORE DEDICATE
<b>LIBERATORIE SOTTOSCRITTE DAI NEOASSUNTI</b>	N. 612 Liberatorie cui corrisponde attività informativa della policy in materia di integrità e legalità, oltre ad acquisizione 'opuscolo neoassunto'
<b>GIORNATE MONOTEMATICHE/WEBINAR</b>	Da parte di tutti i settori aziendali, secondo rendicontazione pubblicata sul web: <a href="https://wrenesiti.rendicontazione.definitiva">https://wrenesiti.rendicontazione.definitiva</a>
<b>EVENTI E-LEARNING</b>	
<b>AGGIORNAMENTO RPCT</b>	N. 12 eventi webinar, per complessive n.25 ore dedicate

## AZIONI E MISURE DI PREVENZIONE A CARATTERE SPECIFICO

- **Informatizzazione dei processi**



**Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e riutilizzo dei dati,  
documenti e procedimenti**

**Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti**

### ***Liste di attesa / Servizio automatizzato verifica appuntamenti***

L'ASST dispone di un servizio automatizzato di verifica degli appuntamenti prenotati, mediante telefonate di conferma (out-bound) 10 gg. antecedenti la prestazione e SMS 3 gg. antecedenti la prestazione, con invito a disdire al numero verde 800.620.760 in caso di non conferma dell'appuntamento prenotato.

In tale modo viene garantito l'accesso a prestazioni così rese disponibili dalle disdette, contribuendo a ridurre i tempi di attesa.

**Esiti del monitoraggio della misura:** pubblicazione sul profilo web: [Tempi di attesa](#)

### ***Liste di attesa: Attività Libera professione intramoenia***

Sono collegati in rete (**attivazione pos**) gli studi professionali privati per i medici in attività libero-professionale.

Possibilità di richiesta on-line di prenotazione prestazioni in l.p. (allo stato sospesa per effetto dell'emergenza Covid-19).

Pubblicazione sul sito web della ASST del tariffario aziendale per le prestazioni in regime di ALPI riferite a ciascun medico (allo stato, sospesa per effetto dell'emergenza Covid-19);

**Esiti del monitoraggio della misura:** pubblicazione sul profilo web: [attività-libero-professionale](#)

### ***Tempi medi di pagamento verso tutti i fornitori***

La procedura informatizzata per il governo dei tempi di pagamento verso i fornitori viene costantemente e puntualmente monitorata anche per gli effetti che ne scaturiscono, attraverso le rilevazioni della piattaforma MEF (PCC – Piattaforma dei Crediti Commerciali), nel pieno rispetto delle scadenze contrattuali.

L'ASST procede, con cadenza mensile, alla verifica e al riallineamento tra i dati aziendali e quelli presenti sul sistema centralizzato Regionale/nazionale certificando trimestralmente il rispetto dei tempi di pagamento.

Sono rispettati i tempi di pagamento verso i Fornitori Aziendali, monitorabile sulla Piattaforma del MEF grazie al sistema di pagamento "SIOPE +" avviato con decorrenza 1 ottobre 2019.

#### **Esiti del monitoraggio della misura allo stato:**

- indice di tempestività dei pagamenti al 1° trimestre 2021 pari a -21,86 gg 38,14
- indice di tempestività dei pagamenti al 2° trimestre 2021 pari a -14,40 gg 45,60
- indice di tempestività dei pagamenti al 3° trimestre 2021 pari a -12,77 gg 47,23
- indice di tempestività dei pagamenti al 4° trimestre 2021 dato disponibile a febbraio 2022

Si rimanda alla pubblicazione indicatori tempestività dei pagamenti sul sito web aziendale al link: [Pagamenti dell'Amministrazione](#)

### ***Semplificazione della trasmissione alla Banca dati centrale Perla.PA***

Dall'01/01/2018 l'ASST provvede all'inserimento continuo nell'Anagrafe delle prestazioni secondo il nuovo applicativo ministeriale dei dati riferiti:

- agli incarichi conferiti ai consulenti, con obbligo di pubblicità ex art.15 D.Lgs. n.33/2013;



## ASST Spedali Civili

- agli incarichi autorizzati ai dipendenti dell'ASST ex art.53 D.Lgs. N.165/2001, per i quali sussiste obbligo di pubblicità ex art. 18 D.Lgs. n.33/2013.

**Esiti del monitoraggio della misura:**

- alimentazione della sezione [Consulenti e Collaboratori](#) del sito web aziendale;
- alimentazione della sezione [incarichi-conferiti-e-autorizzati-ai-dipendenti-dirigenti-e-non-dirigenti](#) del sito web aziendale.

***Oneri di pubblicità in materia di contratti pubblici***

Si assolve puntualmente e correttamente al periodico **onere di pubblicità** previsto in materia di **contratti pubblici**, di cui al comma 32 dell'art.1 della Legge n.190/2012, unitamente alle specifiche direttive dell'A.N.AC..

**Esiti del monitoraggio:** trovano pubblicità e concreta consultazione sul profilo web istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" al link: [Bandi di gara e contratti](#)

***Oneri di pubblicità in materia di provvedimenti***

Si assolve puntualmente e correttamente al periodico **onere di pubblicità** previsto in materia di **provvedimenti formali – Decreti e Determinazioni dirigenziali**, di cui all'art. 23, c.1 del D.Lgs. n.33/2013, che trovano concreta consultazione sul profilo web istituzionale.

**Esiti del monitoraggio 2021:** trovano pubblicità e concreta consultazione sul profilo web istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" al link [Provvedimenti](#)

***Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti***

Fra i molteplici procedimenti governati e monitorati dall'ASST, sono attenzionati alcuni che esprimono maggiormente le necessità di corrispondere ai bisogni ed all'interesse del cittadino, propri di una Azienda Sanitaria:

- Gestione reclami scritti non complessi
- Gestione reclami scritti complessi
- Percorso ambulatoriale
- Rilascio cartella clinica
- Gestione pagamenti informatici
- Gestione Accesso Civico

**Esiti del monitoraggio** tempi procedurali delle attività di maggior interesse del cittadino:

Si rimanda al link della sezione "Amministrazione Trasparente": [Tipologie di provvedimento](#)

Si ritiene, pertanto, prospettare anche nel triennio 2022-2023-2024 il monitoraggio dei tempi qui attenzionati, con l'obiettivo di migliorarne progressivamente le performance, nonché l'individuazione e il conseguente controllo di altri procedimenti di pubblico interesse del cittadino

**TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024**

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
Trasparenza/accesso telematico a dati, documenti e procedimenti; Informatizzazione dei processi; Rispetto tempi procedurali	Monitoraggio rispetto tempi procedurali, richiesti da normativa nazionale, regionale e regolamentare interna;	Reportistica periodica (semestrale) contenente analisi e verifiche su n. procedimenti monitorati nel periodo e n. procedimenti conclusi oltre termine;	2022-2023-2024	URP Direzioni Mediche P.O. U.O.C. AA.GG. U.O.C. Bilancio e Risorse



Incremento informatizzazione agende prenotazione	Individuazione nuovi procedimenti di interesse del cittadino	Pubblicazione sul sito web aziendale	Dirigenti responsabili dei procedimenti
		Formazione personale dipendente su corrette procedure prescrittive	Specialistica aziendale

➤ **Politiche di prevenzione messe in atto dall'Azienda per aree specifiche**

***Contratti pubblici***

Come già riportato, l'ASST aderisce al Consorzio AIPEL (Accordo Interaziendale Provveditori Est Lombardia).

Per dare attuazione alle disposizioni del D.lgs. n.50/2016, e secondo indirizzo regionale, nel Dicembre 2017 l'U.O.C. Approvvigionamenti ha conseguito la certificazione di qualità dei processi di acquisto con il sistema della Norma UNI ISO 9001:2015, strumento organizzativo-gestionale per garantire le risposte adeguate alle esigenze del 'sistema clienti'; la certificazione è stata rinnovata nel Novembre 2020, a seguito audit di verifica da parte dell'Ente certificatore.

La politica adottata privilegia, come prassi consolidata, l'utilizzo delle piattaforme telematiche, l'adesione alle Centrali di committenza (ARIA, CONSIP), le gare aggregate in ambito consortile. Tali elementi rappresentano garanzie di condizioni più favorevoli per gli acquirenti e di una migliore trasparenza nelle procedure, come raccomandato sia dall'A.N.A.C. sia dal Comitato regionale per la trasparenza attraverso:

- accessibilità online della documentazione di gara/informazioni complementari, ovvero massima pubblicità e trasparenza;
- garanzia di uniformità del livello di informazione verso tutti i potenziali partecipanti alla gara;
- individuazione e accertamento delle offerte anormalmente basse.

L'Azienda è dotata di specifici Regolamenti per gli acquisti: il "Regolamento per gli acquisti sotto soglia" (Decreto n. 247 del 22/03/2017) ed il "Regolamento per l'affidamento dei Contratti pubblici relativi a servizi e forniture" (Decreto n. 820 del 22/09/2017); con Decreto n. 709 del 29/07/2021, è stato approvato il Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per le funzioni tecniche" svolte da dipendenti pubblici nell'ambito di affidamenti e gestione di opere/lavori, servizi e forniture ex art.113 D.Lgs n.50/2016.

I dati ad evidenza di questa performance aziendale, ritenuta valida misura di prevenzione, sono attestati da rendicontazioni trimestrali inviate in Regione Lombardia, da monitoraggi richiesti dalla RPCT in corso d'anno e da dati elaborati (e spesso pubblicati su organi di informazione) direttamente da ARIA Lombardia.

Di seguito alcune fra le misure di prevenzione maggiormente adottate dall'ASST al riguardo:

- Uso di strumenti telematici, a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta;
- Rilascio, da parte dei Commissari, di dichiarazioni attestanti assenza cause di incompatibilità riferita ai concorrenti alla gara;
- Pubblicazione, sul sito web dell'ASST, dei punteggi attribuiti agli offerenti, all'esito dell'aggiudicazione definitiva;
- Indicazione, nei documenti di gara pubblicati online, delle sedute pubbliche riferite alle singole procedure.

Con specifico riferimento all'affidamento di lavori, forniture e servizi ex D.Lgs. n.50/2016 l'ASST ha provveduto ad integrare le procedure in atto attraverso:

**ASST Spedali Civili**

- recepimento **‘Patto di integrità dei contratti pubblici regionali’** di cui alla D.G.R. 17/06/2019, n.XI/11751, nel testo aggiornato, a disposizione sul sito web istituzionale *“Patto Integrità contratti pubblici regionali”*, a valere in occasione di:
  - gare ad evidenza pubblica con procedura telematica Sintel;
  - gare sottosoglia con procedura telematica Sintel;
  
- inserimento, nei disciplinari standard delle gare ad evidenza, di specifiche clausole di salvaguardia – a pena di esclusione dalla gara e risoluzione del contratto – della conoscenza e del rispetto dei Documenti dell’Azienda in materia di legalità, con particolare richiamo ai principi contenuti nel PTPCT.

Con decreto n. 447 del 30/04/2020, si è provveduto a redigere un elenco di operatori economici idonei al servizio di fornitura ausili ortopedici con oneri a carico dei pazienti in quanto non erogabili a carico del S.S.N.

In data 2/11/2020, con Decreto del Commissario Straordinario per l'emergenza da Covid-19, è stato istituito l'elenco dei fornitori di attrezzature per le terapie intensive e semi-intensive destinate all'emergenza, cui l’Azienda deve attingere nelle procedure relative all’acquisizione di attrezzature appartenenti alle 34 categorie come là individuate.

Si conferma la procedura stabilita con deliberazione n. 1020 del 05/11/2021, con cui si è provveduto alla costituzione di un **elenco di professionisti avvocati per l'affidamento di eventuali incarichi**, pubblicato sul sito web dell’Azienda al link: [Bandi e concorsi scaduti](#).

### ***Utilizzo camere mortuarie e servizi accessori all’attività necroscopica dell’Azienda***

Dal 2014, l’Azienda ha previsto con deliberazione n. 950 del 30/12/2014 la remunerazione di una serie di prestazioni erogate dal proprio personale, alcune delle quali indifferibili (trattamento conservativo di cadavere e conservazione dello stesso), provvedendo a stabilirne un tariffario, motivato dall’esigenza di offrire accoglienza a salme di provenienza non ospedaliera.

In tal modo si garantisce un servizio a valenza territoriale in risposta ad un bisogno sociale con costi contenuti.

Presso i n. 3 Presidi Ospedalieri dell’ASST si applicano le disposizioni regionali che prevedono la registrazione delle imprese assegnatarie – per effetto della scelta dei familiari – del servizio funebre, come da debito informativo periodico annuale.

Detto processo è stato riconfermato anche per il 2022 nel Registro dei rischi del presente PTPCT, quale area di rischio specifica cui si rimanda per ogni approfondimento.

Il Codice di Comportamento prevede all’art. 18 *“Rapporti con l’assistito e il cittadino-utente”* specifiche prescrizioni nei confronti dei suoi destinatari

### ***Attività Libera Professione intramoenia***

L’ASST applica le seguenti misure di prevenzione:

- dotazione di un Regolamento per l’istituto della attività di Libera professione intramoenia, aggiornato con Decreto n.999 del 28/11/2017 e con Decreto n.488 del 30/05/2018;
- separazione percorsi di accesso alle prenotazioni tra attività istituzionale e attività l.p.;
- monitoraggio trimestrale dei tempi di attesa e i volumi di attività oggetto di rilevazione regionale;
- rilevazione annuale dei volumi di attività libero-professionale ed istituzionale riferiti a tutte le prestazioni erogate in regime libero-professionale per ciascuna U.O.

**ASST Spedali Civili**

complessivamente considerati, nonché incidenza che l'attività l.p. ha sull'attività istituzionale;

- utilizzo classi di priorità clinica per l'accesso alle liste di attesa differenziate per tempo di attesa;
- collegamenti in rete (attivazione pos) per gli studi professionali privati per i medici in attività l.p.;
- possibilità richiesta prenotazione on-line di prestazioni in regime libero-professionale;
- Previsione nel format "Richiesta di prestazione in regime di libera professione" (preventivo di spesa) di ricovero in regime di ALPI, da sottoscrivere congiuntamente dal medico e dal paziente, la seguente dicitura:

*"... prende atto, altresì, che per le patologie tumorali la ASST garantisce le classi di priorità previste dall'Accordo Stato-Regione del 11/07/2002";*

Si allega link sito web aziendale [Attività libero-professionale](#)

Il Codice di Comportamento prevede all'art. 14 "Gestione delle liste di attesa e attività libero-professionale" specifiche prescrizioni nei confronti dei suoi destinatari

**Sperimentazioni cliniche**

L'ASST è interessata da una corposa e costante espansione dell'attività di ricerca clinica.

L'attività di ricerca è essenziale al fine di garantire ai pazienti le migliori opportunità di cura possibili. Ciò risponde a quanto richiesto dal SSN e da regione Lombardia che formalizzano l'importanza delle attività di ricerca in ambito ospedaliero (D.Lgs. n.502/92, art. 12bis; L.R. 23/2015).

Inoltre, più di recente, l'Agenzia Italiana del Farmaco/AIFA ha definito i requisiti minimi previsti dai Centri Clinici che intendano svolgere sperimentazioni cliniche di fase I (cfr. Determinazione Dirigenziale n.809/2015): a tal riguardo, l'ASST Spedali Civili di Brescia ha completato l'iter necessario che ha portato all'istituzione di una Unità dedicata a tali studi clinici.

La Struttura aziendale dedicata risponde a queste esigenze, gestendo il percorso necessario per la progettazione e coordinamento degli studi clinici, ivi inclusi gli studi clinici di fase I.

Nel 2021, l'ASST Spedali Civili di Brescia ha autorizzato la conduzione di 426 nuovi studi clinici, così suddivisi:

	PROMOTORE		
	ESTERNO PROFIT	ESTERNO NON-PROFIT	ASST SPEDALI CIVILI DI BRESCIA
<b>FARMACOLOGICO</b>	99	25	5
<b>DISPOSITIVO MEDICO</b>	7	0	4
<b>INTERVENTISTICI NON FARMACOLOGICI</b>	4	23	17
<b>OSSERVAZIONALE</b>	22	152	68

Il percorso di progettazione e coordinamento delle sperimentazioni cliniche segue un **Regolamento** aziendale (adottato con Decreto n.638 del 10/06/2021) atto a disciplinare l'iter necessario per l'autorizzazione e il successivo svolgimento delle attività di ricerca previste; esso disciplina, inoltre, le procedure amministrative relative alla gestione degli aspetti economici.

Tale regolamento declina le modalità di ripartizione dei proventi derivanti da una sperimentazione clinica, nell'ottica di prevenzione della corruzione. Lo stesso, inoltre, include un sistema di verifica dell'eventuale presenza di potenziali conflitti di interesse da parte dello sperimentatore principale oltre che del personale coinvolto nello studio in essere.

## ASST Spedali Civili

Ulteriore supporto a quanto sopra proviene dalla conoscenza e rispetto del Codice di Comportamento aziendale (cfr. art.15 “*Ricerca e sperimentazioni*”).

Si allega il link riferito alla sezione dedicata all’attività del Comitato Etico provinciale pubblicata sul profilo web dell’ASST: [Comitato Etico Provinciale](#).

E’ stata implementata una procedura operativa atta ad assolvere ai nuovi obblighi di pubblicità derivanti dal D.Lgs. n.52/2019 (art.2, c.1, lettera b) in materia di sperimentazioni cliniche, come da link <https://www.asst-spedalivicili.it/contenuto/contenuti--ecm/dati-ulteriori.ashx>.

### ***Presenza in servizio del personale dipendente***

L’ASST presta particolare attenzione ai principi dell’agire proprio di una Pubblica Amministrazione, quali sono in via generale dati da economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza, cui si correlano anche finalità e contenuto del Codice di Comportamento e del Piano di Prevenzione della Corruzione.

Richiama anche le specifiche disposizioni in tema di assolvimento della prestazione di servizio, cui si accompagnano previsioni di legge e contrattuali per la falsa attestazione della presenza in servizio (“*mediante l’alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell’assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia*”).

Dette premesse motivano controlli che siano di conforto delle risultanze formali date dai sistemi di rilevazione della presenza, e ciò anche a tutela della ASST e della correttezza degli stessi collaboratori, non ritenendosi che ai medesimi debbano risultare di pregiudizio isolati illeciti, di cui pure si possa avere e si abbia avuto formale conoscenza.

A detto fine si è ritenuto formalizzare, dandone visibilità e conoscenza, l’operatività di un Gruppo di controllo interno – per ciascuno dei n. 3 Presidi Ospedalieri della Provincia - denominato “**Nucleo di Controllo Presenze (N.C.P.)**” con il compito di procedere alla verifica della effettiva presenza in servizio del personale dipendente, secondo procedura determinata dall’U.O.C. Risorse Umane, come da documentazione in atti.

Il Codice di comportamento prevede all’art. 12 “*Comportamento in servizio*” specifiche prescrizioni nei confronti dei suoi destinatari.

**Esiti monitoraggio 2021: Attività sospesa** per mancanza condizioni di sicurezza delle ispezioni dovute all’emergenza covid-19;

L’attività è stata riconvertita nei controlli a campione del possesso dei green pass secondo le disposizioni governative.

### ➤ **Monitoraggio dei rapporti fra l’Amministrazione e i soggetti esterni:**

#### ***Sponsorizzazione individuale di eventi formativi***

Oltre alle azioni intraprese e scaturenti dall’applicazione delle disposizioni normative e regolamentari in essere, l’ASST con deliberazione già A.O. n.521/2014 in tema di regolamentazione di eventi formativi esterni con sponsorizzazione individuale, aggiornata con Decreto n.1048 del 25/11/2019, (cfr. link [Regolamento Sponsorizzazioni individuali](#) ) intende conseguire a tal riguardo le seguenti finalità:

- omogeneizzare l’iter autorizzativo su detta procedura nei confronti del personale dipendente;
- acquisire formalmente le dichiarazioni di assenza conflitto di interesse con format ad hoc;
- acquisire lo stato dei rapporti in essere fra l’Azienda e le Società/ditte sponsorizzatrici di eventi formativi individuali.



## ASST Spedali Civili

**Esito del monitoraggio:** è rappresentato da una reportistica periodica a cura dell'U.O.C. Risorse Umane, che raccoglie gli esiti delle istruttorie effettuate dai Presidi ospedalieri periferici interessati (P.O. Brescia, P.O. dei Bambini, P.O. Gardone V/T, P.O. Montichiari, D.S.M.D.).

Dato disponibile al 31/12/2021: pervenute **n. 460 proposte di sponsorizzazione, di cui n.201 richieste non autorizzate e n.6 mancata partecipazione.**

### TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2022-2023-2024

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
Conflitti di interessi; Parzialità in scelta dispositivi medici/chirurgici	Monitoraggio autorizzazioni; Acquisizione dichiarazioni del dipendente su assenza conflitto di interesse	Reportistica periodica; Numero dichiarazioni presenza cause ostative/conflitto di interesse	2022-2023-2024	Direzioni Mediche dei P.O. U.O.C. Risorse Umane

Detta procedura è entrata a pieno titolo area a rischio specifico dei PTPCT aziendali, (cfr. orientamento A.N.AC. Determinazione n.12/2015, Deliberazione n.831/2016 e Linee Guida regionali - cfr. Rif. DGWelfare Prot. n.G1.2019.0002949/2019).

Riconoscendo al Regolamento aziendale la valenza di obbligo di condotta, detta misura di trattamento è prevista quale specifica prescrizione all'art. 16 "*Sponsorizzazioni e attività formativa*" del Codice di Comportamento aziendale nei confronti dei suoi destinatari (cfr. art.16).

#### ➤ Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Tra le Aziende Sanitarie della Lombardia, è stato costituito un **Gruppo interaziendale – Piattaforma di dialogo** - composto dagli RPCT allo scopo di:

- affrontare congiuntamente le tematiche relative a tutti gli ambiti di interesse;
- definire un approccio univoco circa le disposizioni Nazionali e Regionali;
- garantire coerenza nelle azioni ed uniformità di comportamenti sull'adozione delle diverse misure atte a dare attuazione al PNA ed ai singoli PTPCT;
- promuovere uno scambio di esperienze utili al prosieguo dell'attività;
- avviare attività/momenti formativi interaziendali con condivisione e razionalizzazione di professionalità e risorse, tendendo ad un approfondimento ed uno sviluppo dell'intera tematica con approccio di tipo sistemico.

Il Gruppo, con il quale è attivo un canale diretto e simultaneo di comunicazione, si riunisce periodicamente, come da Verbali in atti conservati dal Coordinatore.

-----

E' disponibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" il [QUESTIONARIO VALUTAZIONE SITO](#) per misurare il grado di soddisfazione da parte della società civile.

#### ➤ Coordinamento tra il PTPCT e il ciclo della Performance aziendale/PIAO

L'efficacia del PTPCT è strettamente connessa alla fattiva collaborazione di tutti i componenti dell'ASST. Si rende pertanto necessario che il suo contenuto venga coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione esistenti.



- Dal 2016 il tema dell'Anticorruzione e Trasparenza' costituisce ambito di particolare interesse da parte di Regione Lombardia, con riferimento alla metodologia di valutazione del mandato conferito ai **Direttori Generali**, che incide nella quantificazione del compenso aggiuntivo spettante:

OBIETTIVI ASST ASSEGNATI AI DG	PROVVEDIMENTI REGIONALI	RISULTANZE
ANNO 2016	ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DGR N.X/5514 del 2/8/2016	OBIETTIVI ANTICORRUZIONE RIENTRANTI IN AREA RAGGIUNTI AL 100%
	VALUTAZIONE OBIETTIVI Decreto DGWelfare n.15723 del 6/12/2017	
ANNO 2017	ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DGR. N.X/6963 del 31/7/2017	OBIETTIVO RIENTRANTE IN FASE 3 (in caso di gravi irregolarità, - 5 punti su compenso aggiuntivo) RAGGIUNTI AL 100%
	VALUTAZIONE OBIETTIVI Decreto DGWelfare n.5362 del 15/04/2019	
ANNO 2018	ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DGR. N.XI/415 del 02/08/2018	OBIETTIVO RIENTRANTE IN FASE 3 (in caso di gravi irregolarità, - 5 punti su compenso aggiuntivo) RAGGIUNTI AL 100%
	Decreto DGWelfare n.4462 del 10/04/2020	
ANNO 2019	ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DGR. N.XI/1681 del 27/05/2019	OBIETTIVO RIENTRANTE IN FASE 3 (in caso di gravi irregolarità, - 5 punti su compenso aggiuntivo) RAGGIUNTO AL 100%
	Decreto DGWelfare n.10655 del 02/08/2021	
ANNO 2020	ASSEGNAZIONE OBIETTIVI D.G.R. N.XI3520 del 25/08/2020	Procedura metodologia valutazione semplificata per effetto emergenza covid-19 (no fase 3)
	Decreto DGWelfare n.10655 del 02/08/2021	
ANNO 2021	ASSEGNAZIONE OBIETTIVI D.G.R. N.XI/5157 del 02/08/2021	Il mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo alla corretta applicazione delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza, comporta una penalizzazione di 5 punti sul punteggio conseguito
	===	
ANNO 2022	ASSEGNAZIONE OBIETTIVI D.G.R. N.XI/5832 del 29/12/2021	Il mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo alla corretta applicazione delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza, comporta una penalizzazione di 5 punti sul punteggio conseguito
	===	

- Per rendere evidente l'integrazione degli strumenti programmatori e quindi garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda, si prevede esplicitamente nel **Piano della Performance** il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del PTPCT (Piano Performance anno 2022 in corso di predisposizione).

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta quindi l'inserimento negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e indicatori annualmente individuati, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del PTPCT nel duplice ambito:

- performance strategica (art.8, D.Lgs. n.150/2009);
- performance individuale (art.9, D.Lgs. n.150/2009):
  - obiettivi assegnati al personale dirigenziale attraverso il sistema di budgeting;



- obiettivi assegnati, in particolare, al personale che opera nelle aree a rischio in occasione dell'assegnazione degli obiettivi per la valutazione individuale.

Il parere sull'intero Documento programmatico e quindi sulla corrispondenza tra performance e prevenzione della corruzione, viene preventivamente espresso dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni aziendale, mentre l'esito delle risultanze degli obiettivi così integrati nel ciclo della Performance trova spazio nella consueta Relazione annuale, pubblicata sul web: [Performance](#).

Attraverso il sistema annuale di budgeting per i Dirigenti di struttura complessa, vengono declinati e sottoscritti specifici obiettivi anche in materia di anticorruzione/trasparenza, strettamente riferibili a procedure aziendali/sistemi di governo della produzione tipica di una Azienda Sanitaria.

Agli atti della RPCT report *'Obiettivi performanti'*.

### **RESPONSABILITÀ CONNESSE ALLE FUNZIONI ED AI COMPITI RICONDUCEBILI ALL'APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA LEGGE N.190/2012**

Fermo restando che la violazione degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento ex Deliberazione 18/12/2017, n.1069, integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, si precisa che:

In capo a tutto il personale della ASST incombe la responsabilità disciplinare nell'ipotesi di:

- violazione delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, come sancito dall'art. 1, comma 14 della Legge n.190/2012 e ulteriormente richiamata dall'art.7 del Codice di Comportamento, fatte salve le ulteriori responsabilità penali, civili, amministrative e contabili previste dall'Ordinamento;
- violazione degli obblighi di trasparenza, come sancito dall'art. 8 del Codice di Comportamento soprarichiamato, in relazione ai quali tutto il personale assicura la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito web della ASST, oltre che garantirne la tracciabilità dei processi decisionali adottati al riguardo.

In capo ai Dirigenti Responsabili incombono inoltre:

- le responsabilità riferite all'attribuzione di specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione come precisate dall'art.16, comma 1, lettera l punti l-bis, l-ter e l-quater del D.Lgs. 30/03/2001, n.165;
- le responsabilità riferite agli oneri di pubblicazione previsti dal comma 32 della Legge n.190/2012 e sanzionate dal successivo comma 33, comunque valutate dall'art. 21 del D.Lgs. 30/03/2001, n.165;

In capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione incombono inoltre:

- la responsabilità dirigenziale in caso di inadempimento delle prescrizioni richiamate dal comma 8 dell'art. 1 Legge n. 190/2012;
- le responsabilità così come sancite dall'art.1, commi 12, 13 e 14 della Legge n. 190/2012.

Si rimanda ai Documenti aziendali in materia di responsabilità e procedimento disciplinare, pubblicati sul profilo web dell'ASST: [Codice disciplinare e codice di condotta](#)

### **ADEGUAMENTI DEL PTPCT**



Il presente PTPCT verrà prontamente aggiornato allorquando intervengano specifiche direttive/linee guida da parte dell'A.N.AC. in sede di aggiornamento del PNA di competenza, compresa l'emanazione delle Linee guida per la compilazione del PIAO, in osservanza all'art.6 D.L. n.80/2021, convertito nella Legge n.113/2021.

### OBIETTIVI STRATEGICI ED AZIONI: CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ 2022-2023-2024

Nella consapevolezza che l'attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si conseguono attraverso la maturazione dell'esperienza per poi consolidarli nel tempo, si ritiene – a completamento ed integrazione di quanto espressamente declinato con riferimento agli **obiettivi individuati dalla Direzione Strategica (cfr. pag. 16)** - che la formulazione della strategia aziendale anticorruzione venga finalizzata al perseguimento delle seguenti azioni, sviluppate nel triennio secondo il seguente crono programma:

#### CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' 2022-2023-2024

OBIETTIVO	INDICATORI	TEMPISTICHE
<b>Ridurre le opportunità che si manifestano casi di corruzione</b>	Rispetto delle tempistiche di elaborazione, adozione e pubblicazione del PTPC -2021-2022-2023	Aggiornamento: 31/01/2022
	Rispetto della tempistica di elaborazione e pubblicazione della Relazione del RPCT	Secondo tempistica e modalità di A.N.AC.
	Rispetto della tempistica di monitoraggio delle misure di trattamento del rischio	In relazione a quanto previsto nel Piano di Trattamento del rischio dai singoli Resp.li
	Valutazione Piano Trattamento del rischio nelle aree generiche e specifiche di cui alla Delibera A.N.AC. n.1064/2019	Monitoraggio semestrale 30/06/2022 – 31/12/2022
	Attivazione forme di consultazione in fase di elaborazione/aggiornamento P.T.P.C.T	1° Aggiornamento: 31/01/2021 2° Aggiornamento: 31/01/2022 3° Aggiornamento: 31/01/2023
	Alimentare puntualmente la sezione Amministrazione Trasparente	2021-2022-2023 Tempistica come da Griglia obblighi di pubblicità per Res.li Monitoraggio semestrale per RT
<b>Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione</b>	Attivazione canali di ascolto in contesti selezionati per valutare la percezione della corruzione dei dipendenti e il valore dell'integrità	31/12/2021 31/12/2022 31/12/2023
	Sensibilizzazione al corretto utilizzo di procedure interne per la tutela del whistleblower – aggiornamento regolamento aziendale	31/12/2022
<b>Creare un contesto sfavorevole alla corruzione</b>	Diffusione e informazione a tutti i destinatari del Codice di Comportamento della ASST che integri il Codice approvato con D.P.R. n.62/2013	31/12/2021 31/12/2022 31/12/2023
	Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	31/12/2021
	Formazione specialistica, per i referenti, i dirigenti e i funzionari addetti alle aree a rischio	31/12/2022 31/12/2023
	Formazione specialistica, rivolta al RPCT	31/12/2021



	Programmazione e attuazione iniziative comuni nell'ambito delle attività del Gruppo interaziendale ASST-ATS-IRCSS-IZSLER regionale, quale approccio di tipo sistemico alle tematiche di cui alla Legge n.190/2012 e D.Lgs. n.33/2013	31/12/2021 31/12/2022 31/12/2023
--	--	--

\*\*\*\*\*