



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

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

**2020 - 2021 - 2022**

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

**Adottato con Decreto n.74 del 31/01/2020**



## 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. 8
<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.14
▪ Processo di formazione, adozione e aggiornamento del PTPCT	pag.14
▪ Relazione sull'attività – Monitoraggio del PTPC 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.20
▪ Codice di Comportamento	pag.22
▪ Rotazione degli incarichi	pag.25
▪ Gestione conflitto di interessi	
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	pag.27
- Adempimenti connessi in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi	pag.27
- Attività e incarichi non consentiti al dipendente	pag.28
- Attività successive alla cessazione dal servizio	pag.29
- Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	pag.31
▪ Segnalazione illeciti. Forme di tutela garantite dall'Azienda al dipendente che si avvale della Whistleblower policy	pag.31
▪ Diffusione, Formazione e selezione dei dipendenti	pag.32
<b>Azioni e misure a carattere specifico</b>	pag.35
▪ 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.37
▪ 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. e il Ciclo della performance aziendale	pag.42
▪ Responsabilità	pag.43
▪ Adeguamenti del P.T.P.C.T.	pag.44
<b>Obiettivi strategici ed azioni: Cronoprogramma delle attività 2017 – 2019</b>	pag.44

### 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 2020-2022 l’attività del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT).

L’ASST, già A.O. “Spedali Civili” di Brescia, così istituita a far data 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) e da ultimo per il triennio 2019-2021 (Decreto n.1261 del 24/12/2018).

Gli indirizzi intervenuti sulla tematica fino ad ora 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 a oggi 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 P.T.P.C.T. 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 aggiornare 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 consolidato 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 ancora non del tutto chiara l'interpretazione dei dati stessi e la loro estrazione degli elementi utili alla rilevazione del rischio corruttivo tipico per l'ASST.

L'ASST – rappresentata dalla propria RPCT - partecipa ad un *Focus Group* ristretto, costituito da Regione Lombardia per discutere e formulare una proposta condivisa di indicatori di contesto esterno, nell'ambito di una ricerca promossa dalla Giunta Regionale.

I lavori sono allo stato in itinere.

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° semestre 2019: pagg.341-365):

[http://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/page/relazioni\\_semestrali.html](http://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/page/relazioni_semestrali.html)

- 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>

Nelle more di una metodologia omogenea - validata anche da Regione Lombardia a valere per le Aziende Sanitarie -, ci si è avvalsi di un primo tentativo per analizzare l’impatto del contesto esterno nella fase di ‘ponderazione del rischio’ - cfr. a pag. 18 (\*) - è rappresentato dalla parziale revisione degli indici dell’Allegato 5 di A.N.A.C., includendo nella medesima analisi le differenze regionali nell’esposizione al rischio di corruzione (fonte: *EQI – Indice Europeo di Qualità nel Governo – Università di Göteborg – CoG Institute; tratto da FORMEZ\_PA – DFP – La Gestione del rischio di corruzione’ 9/3/2015 - Andrea Ferrarini.*)

L’ASST, alla luce dei documenti attualmente a disposizione e auspicando un indispensabile approfondimento congiunto con analoghe Aziende Sociosanitarie sulla difficile analisi del contesto esterno, intende comunque presidiare in particolare il settore degli *appalti*, in ragione della spiccata vocazione industriale e manifatturiera della provincia di Brescia.

➤ 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. [Avviso Consultazione Pubblica](#) 2020-2022), 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 con 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. 6.563 dipendenti + n. 136 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://pnc.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***

Degne di nota sono le cospicue **DONAZIONI** elargite all'Azienda, pari a **6.312.664.- Euro** (dato a bilancio 2019), testimonianza e attestazione della fiducia e del sostegno nei confronti dell'Ospedale da parte dei suoi donatori. A tal proposito, partendo proprio dalla storia dell'*Ospedale dei bresciani* e dalla generosità dei cittadini, è stato fondato un nuovo soggetto giuridico - Fondazione 'Spedali Civili' <http://www.fondazionepedalicivili.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.

Anche i **volumi di attività** descritti nelle tabelle riportate più avanti, rappresentano l'*appeal* del cittadino – proveniente sia dalla provincia che da ambiti territoriali extraprovinciali – dimostrato nei confronti dell'ASST.

La sfida consiste nell'aumentare 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 in 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' 2019	
OPERATORI ECONOMICI	Approvvigionamento beni, servizi (01/01-10/12/2018)	1.319
	Approvvigionamento beni, servizi, lavori	126
	Approvvigionamento ingegneria clinica	76
CONTRATTI STIPULATI IN ESSERE Con gli operatori economici (anche valenza pluriennale)	Approvvigionamento beni, servizi	695
	Tecnico-Patrimoniale	241
	Ingegneria Clinica	184

Si rimanda a pag. 39 l'analisi della politica aziendale in materia di contratti pubblici.

AMBITO	VOLUME in EURO	
TIPOLOGIE GARA Approvvigionamenti beni e servizi (l'importo indicato copre l'arco temporale al 31/12/2019)	GARE BANDITE per tipologia: ▪ Gare pubbliche e negoziate per lotti deserti, espletate in forma autonoma e aggregata ▪ Adesioni Gare ARCA e CONSIP ▪ Procedure negoziate sotto soglia ▪ Procedure in esclusiva <b>TOTALE EURO nel periodo</b>	<b>216.712.662,92</b>
TIPOLOGIE GARA Tecnico-Patrimoniale (l'importo indicato copre l'arco temporale al 31/12/2019)	GARE BANDITE per BENI, SERVIZI E LAVORI: - procedura aperta - procedura negoziata previa pubblicazione del bando	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando</li> <li>- affidamento in economia - affidamento diretto</li> <li>- confronto competitivo in adesione ad accordo quadro/convenzione</li> <li>- procedura negoziata per affidamenti sotto soglia</li> <li>- affidamento in economia - cottimo fiduciario</li> <li>- affidamento diretto in adesione ad accordo quadro/convenzione</li> </ul>	<b>9.646.384,06</b>
<b>TIPOLOGIE GARA Tecnico-Patrimoniale (l'importo indicato copre l'arco temporale al 31/12/2019)</b>	GARE BANDITE per tipologia: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Affidamento in economia</li> <li>▪ Affidamento diretto</li> <li>▪ Procedura negoziata senza pubbl.ne bando</li> </ul> <b>TOTALE EURO nel periodo</b>	<b>10.121.779,81</b>

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

Nel corso del 2019 sono stati realizzati ulteriori interventi di riqualificazione dei diversi Presidi Ospedalieri aziendali:

*PP.OO. 'Spedali Civili' e 'Ospedale Bambini':*

- Trasferimento banca del Latte; realizzazione Nuovi spazi Farmacia; ampliamento locali U.MA.CA. per nuovo robot preparazione farmaci antiblastici; lavori ampliamento Radiologia e Rianimazione Pediatrica, in collaborazione con 'AIL Brescia Onlus' e 'La Zebra Onlus';

*P.O. Montichiari (BS)*

- Lavori di riqualificazione della rete elettrica; lavori di manutenzione straordinaria;

Proseguono i lavori in programma nell'anno 2019 e ancora in corso, la gran parte dei quali già elencata nel [Programma Triennale dei lavori pubblici 2018-2020](#), pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente:

*PP.OO. 'Spedali Civili' e 'Ospedale Bambini':*

- Lavori di adeguamento alla normativa antincendio Padiglione Infettivi;

*P.O. Gardone Valtrompia (BS)*

- Lavori di riqualificazione e riordino CAL dialisi;

I lavori in programma nell'anno 2020, la gran parte dei quali elencata nel [atti-di-programmazione-delle-opere-pubbliche](#) pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente, sono di seguito distinti per Presidi Ospedalieri

*PP.OO. 'Spedali Civili' e 'Ospedale Bambini':*

- Lavori di riqualificazione Elettrofisiologia; lavori di riqualificazione e riordino Dipartimento Cardio-Toracico; sistemazione nuova sede Day Hospital Cardiologico; ristrutturazione locali per inserimento O.B.I. pediatrico; intervento manutenzione straordinaria U.O.C. Pronto Soccorso (Centro di EAS 1) per l'adeguamento del settore 'OBI';

*P.O. Gardone Valtrompia (BS)*

- Lavori di realizzazione nuovo Centro Servizi Socio Sanitari Valtrompia attraverso il recupero del vecchio Ospedale;

*P.O. Montichiari (BS)*

- Lavori di adeguamento antincendio dell'intero Presidio.

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 alla 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](#).

## 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. 136 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^ istanza per porto d'armi
  - Visite mediche collegiali
- **Nuclei Operativi alcolologia (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**

Il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico vigente (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 nel profilo web istituzionale al link: [POAS](#)  
La struttura organizzativa della ASST prevede le seguenti articolazioni:

- presidi ospedalieri,
- presidi socio sanitari territoriali PreSST
- il POT (presidio ospedaliero territoriale)
- dipartimenti gestionali;
- dipartimenti funzionali interaziendali
- le Reti
- strutture extradipartimentali
- strutture complesse (U.O.C.);
- strutture semplici dipartimentali (USD);
- 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.763 del 04/09/2017, definito da ultimo con Decreto n.939 del 2/11/2017, sono state aggiornate le funzioni e gli ambiti di responsabilità di tutti i dirigenti aziendali responsabili di struttura complessa e di 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 di tutti gli 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 31/12/2019, il numero totale complessivo di dipendenti si attesta a 6.563 (di cui n. 241 a tempo determinato).

RISORSE UMANE	UNITA' E RUOLO al 31/12/2019	
<b>N. DIRIGENTI O EQUIPARATI</b>	Ruolo sanitario area medica	N. 946
	Ruolo sanitario area non medica	N. 112
	Ruolo professionale	N. 5
	Ruolo tecnico	N. 2
	Ruolo amministrativo	N. 15
	<b>TOTALE</b>	<b>N.1.080</b>
<b>N. NON DIRIGENTI O EQUIPARATI</b>	Ruolo sanitario	N.3.346
	Ruolo tecnico/professionale	N.1584
	Ruolo amministrativo	N. 553
	<b>TOTALE</b>	<b>N.5.483</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. Il percorso è rappresentato dall'integrazione fra le diverse figure professionali coinvolte, dai diversi sistemi assistenziali, e dalla **condivisione di percorsi diagnostico-terapeutici**.

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**.

L'Azienda ha offerto nel 2019 per **l'attività di ricovero**:

- n. 1549 posti letto ordinari effettivi in esercizio (totale su n.4 P.O.)
- n. 36 posti effettivi di DHospital
- n. 46 posti effettivi di DSurgery
- n. 20 posti letto effettivi di sub acuti
- n. 91 posti tecnici dialisi
- n. 35 culle
- n. 28 posti a bassa intensità di cura (BIC)
- n. 118 posti di macroattività ambulatoriale complessa (MAC)

mentre così si sviluppano alcuni fra i volumi di attività legati alla produzione di prestazioni:

ATTIVITA' SANITARIA	PRODUZIONE AZIENDALE 2019	
ACCESSI AL PRONTO SOCCORSO PERIODO: 01/01-31/12/2019	N. ACCESSI CODICI ROSSI	1.406
	N. ACCESSI CODICI GIALLI	21.980
	N. ACCESSI CODICI VERDI	98.480
	N. ACCESSI CODICI BIANCHI	34.974
	N. ACCESSI IN USCITA SENZA PRESTAZIONI	4.208
	<b>TOTALE</b>	<b>161.048</b>
RICOVERO E CURA PERIODO: 01/01-30/11/2019	N. DIMESSI D.R.G. medico	32.670
	N. DIMESSI DRG chirurgico	17.505
	N. DAY HOSPITAL medico	1.456
	N. DAY HOSPITAL chirurgico	7.783
	N. RICOVERI SUBACUTI	248
<b>TOTALE</b>	<b>59.662</b>	
PRESTAZIONI SPECIALISTICA AMBULATORIALE	N. PRESTAZIONI AMBULATORIALI (01/01-31/12)	4.870.285
	N. MAC (macroattività amb.le complessa 01/01-31/12)	55.637
	N. BIC (bassa intensità chirurgica 01/01-31/12)	5.498
	N. PRESTAZIONI AREA PSICHIATRICA (01/01-31/12)	90.965
<b>TOTALE</b>	<b>5.022.385</b>	
CONTATTI/RICHIESTE PRESTAZIONI AMBULATORIALI (esclusa attività l.p.)	Tramite CUP aziendale	303.730
	Tramite CUP call center regionale	74.146
	Tramite accesso agli sportelli az.li	1.309.729
<b>TOTALE</b>	<b>1.687.605</b>	
PRESTAZIONI SCREENING PERIODO: 01/01-31/12/2019	SCREENING 1° e 2° LIVELLO	
<b>TOTALE</b>	<b>66.827</b>	
ATTIVITA' LIBERA PROFESSIONE INTRAMOENIA	RICOVERI IN REGIME L.P. (01/01-31/12)	359
	PRESTAZIONI AMBU.LI IN REGIME L.P. (01/01-31/12)	164.535
	N. MEDICI AUTORIZZATI	723



## Risorse economiche

RISORSE ECONOMICHE	DESCRIZIONE: Euro/1000	
<b>BILANCIO 2019</b>	<b>COSTI</b>	<b>RICAVI</b>
Chiusura a pareggio	814.842.129	814.842.129
<b>POLO OSPEDALIERO</b>	753.823.227	753.823.227
<b>RETE TERRITORIALE</b>	61.018.902	61.018.902
COSTI AGGREGATI	DESCRIZIONE: Euro/1000	
PERSONALE DIPENDENTE		311.847.787
ACQUISTO DI BENI		262.391.238
ACQUISTO DI SERVIZI		148.657.393

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

- Area D - Immobilizzazioni;
- Area H - Patrimonio Netto;
- Patrimonio Netto (completata ed approvata con Decreto n. 103/2019);
- Area E – Rimanenze (approvata con Decreto n.553/2019);
- Area F - Crediti e Ricavi e Area G - Disponibilità liquide (con Decreto n.957/2019);
- Area I – Debiti e Costi (con Decreto n.1129/2019).

## Cultura organizzativa

Sulla base di specifiche direttive regionali i contenuti del 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, come da legge 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. La sua composizione è formalizzata con deliberazione 03/05/2017, n.369.

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).

Alcune aree di interesse sono presidiate con grande attenzione:

- Monitoraggio Implementazione Raccomandazioni Ministeriali su Rischio Clinico
- Area Travaglio Parto che prevede applicazione Protocollo Taglio Cesareo, prosecuzione della formazione relativa al “Rischio Clinico in Sala Parto”, implementazione Progetto Trigger
- Rischio Sepsis con esecuzione di audit di verifica dell'implementazione del PDTA Sepsis

### Sistema informativo sociosanitario

L'ASST è impegnata nell'attuazione della L.R. 23/2015, che impone di integrare attività cliniche, tipiche per una azienda a connotazione ospedaliera, con nuove attività di natura sociosanitarie.

Il Piano Annuale SISS 2020, coerentemente con le linee guida, è caratterizzato dal complesso perseguimento del Progetto di evoluzione dei Sistemi Informativi.

In particolare:

- in l'attuazione di obiettivi regionali, si proseguirà con il completamento del progetto di cartella ambulatoriale;
- lo screening HPV dovrà essere attivato insieme al progetto regionale Microbio;
- progetto ‘FUT’ ovvero avvio della sperimentazione della prescrizione e somministrazione del farmaco informatizzato in qualche reparto di ricovero;
- estensione e consolidamento del progetto <https://www.agid.gov.it/piattaforme/pagopa>;
- Attivazione codifica LOINC per i referti di Laboratorio;
- Messa in esercizio della nuova infrastruttura con porting ed adeguamento delle basi dati

### 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.
- Importanti sono i rapporti intercorsi 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 il Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia della stessa Università.

- 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)

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. Marco	Trivelli
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 dall'01/01/2019 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'01/11/2016, scaduti al 31/10/2019 e in regime di prorogatio secondo le ultime indicazioni regionali (in attesa esecutività L.C.R. n.44 del 16/12/2019, art.16).

La funzione di **Internal Auditing**, implementata dalla già A.O. “Spedali Civili” di Brescia e fatta propria dall'ASST secondo le recenti determinazioni regionali, che trova applicazione nella



deliberazione n.717 del 06/10/2015, ancora attuale, quale controllo di 3° livello per le aree di analisi del PTPCT. Il coordinamento è affidato alla Dott.a Rossana Gardoni.

**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:

- incontri specifici,
- 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.

### **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**' (cfr. pag.44) per quanto riguarda l'introduzione nel 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, con penalizzazioni in caso di gravi irregolarità sul punteggio conseguito nel raggiungimento degli obiettivi di sistema e specifici.



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 2020-2022;
- [Documento di condivisione della Direzione Strategica](#)

OBIETTIVI STRATEGICI 2020
<b>Controlli:</b> <b>Potenziare gli strumenti di controllo interni</b> , anche per le <b>dichiarazioni autocertificate in materia di assenza 'conflitto di interessi'</b> , avvalendosi anche dell'attività di controllo di terzo livello dell'Internal Auditing
<b>Trasparenza:</b> - rilanciare l'importanza e l'utilizzo dell' <b>informatizzazione dei flussi e delle procedure (es. attuale 'piattaforma PagoPA') e di 'banche dati'</b> - potenziare l' <b>informatizzazione del flusso per la pubblicazione in 'Amministrazione Trasparente'</b> ;
<b>Formazione:</b> Proseguire <b>nell'innalzamento del livello qualitativo della formazione erogata</b> ;
<b>Integrazione con ciclo Performance:</b> Avvalersi dello strumento delle <b>Performance aziendali</b> per meglio integrare le misure di trattamento al rischio anticorruzione con gli altri sistemi presenti in Azienda. Corretta attuazione <b>aggiornamento discipline aziendali</b> (es. in materia di sponsorizzazione individuale ad eventi esterni; libera professione intramoenia)

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

La RPCT seguendo precise istruzioni e modalità operative annualmente fornite da A.N.A.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 verifiche derivanti dalla funzione aziendale di **internal auditing** e formulazione di azioni di miglioramento da programmare nel tempo (Piano Audit 2019: n.1 audit Service Passivo; n. 1 audit attività libera professione intramoenia; n.2 Follow-up ('Protesica' e S.I.C.);
- 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
  - Regolamento aziendale sull’ [Accesso Civico](#)

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

Al fine di valutare il rischio di corruzione, l’ASST si è conformata anche per il 2020 alla metodologia utilizzata fino ad oggi, che si ispira agli strumenti tipici del *risk assessment*, facendo riferimento alla norma UNI ISO 31000:2010 (Principi e Linee Guida per la Gestione del Rischio) per consentire l’implementazione del sistema di prevenzione del rischio basato su un approccio di tipo *quali-quantitativo*.

E’ obiettivo per il 2020 avviare progressivamente nell’analisi dell’approccio di **gestione del rischio** una revisione di natura metodologica, prospettando il ricorso integralmente a riferimenti di tipo *qualitativo* – allo stato già presenti per le fasi della *identificazione e mappatura dei processi* -, anche per la fase della *ponderazione del rischio*, dando così piena attuazione agli indirizzi A.N.AC. del PNA 2019 (cfr. Allegato 1 alla Delibera n.1064/2019).

L’obiettivo, pianificato sul triennio, avrà modo di consentire sia la dovuta preventiva formazione da parte della stessa RPCT (necessaria per il ruolo a supporto dei Responsabili coinvolti), sia una graduale programmazione del PTPCT 2021-2023 stante anche le dimensioni dell’Azienda.

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.

La Valutazione del rischio viene affidata dalla RPCT con specifico mandato ai Dirigenti Responsabili delle funzioni cui si riferiscono gli ambiti a rischio genericamente e specificamente individuati, sui quali gli stessi effettuano una analisi che si realizza in tre fasi:

- 1) **Identificazione del rischio di corruzione**: un processo di ricerca, individuazione e descrizione degli illeciti, al fine di generare 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 dalla **Determinazione A.N.AC. n.12/2015** e dalle **Deliberazioni A.N.AC. nn.831/2016 e 1064/2019**.

Dette Aree, già ricomprese nel PTPC 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**.



A seguito del processo di Riforma ex L.R. n.23/2015, l'ASST integra a far data dal 1/01/2016 nuove attività provenienti dalla disciolta ASL di Brescia, anch'esse analizzate sotto il profilo del *Risk assessment* e così rientranti nell'Allegato 1 soprarichiamato (Attività Medicina Legale, Attività Servizio Dipendenze, Attività connesse al S.U.P.I., attività ex Legge n.210/1992).

- 2) **Analisi del rischio (\*):** è il processo di comprensione della natura del rischio e di determinazione del suo livello/**ponderazione**. Esso è un valore numerico che misura gli eventi di corruzione in base alla loro **probabilità**, sulla base dell'**impatto** e della loro conseguenza sull'organizzazione. Per effettuare questa analisi si utilizza la matrice del noto Allegato 5 proposto nel P.N.A., integrato da una revisione per quanto attiene ad alcuni indici di valutazione del rischio (indicati in carattere rosso):

PROBABILITA'	IMPATTO
1) <b>Indice Regionale (*)</b>	1 <b>Vulnerabilità dell'ASST alla corruzione</b>
2) Discrezionalità	2 <b>Scelte e comportamenti</b>
3) Rilevanza esterna	3 Reputazione
4) Complessità	4 Organizzazione
5) Valore economico	5 <b>Libera concorrenza</b>
6) Frazionabilità	6 <b>Spesa pubblica</b>
7) <b>Interferenza politica</b>	7 <b>Qualità di opere e servizi pubblici</b>
8) Controlli	8 <b>Efficienza allocativa</b>

(\*) In particolare, si è inserita l'**incidenza regionale** per includere nell'analisi le differenze regionali nell'esposizione al rischio di corruzione (EQI – Indice Europeo di Qualità nel Governo – Università di Goteborg – CoG Institute <https://qog.pol.gu.se/data/datadownloads/qogeuregionaldata>) - fonte: FORMEZ\_PA – DFP – 'La Gestione del rischio di corruzione Principi e Linee Guida UNI ISO 31000:2010 – Criteri di Rischio e Indici di Valutazione' (II Parte) 9/3/2015 - Andrea Ferrarini.

Il risultato numerico rilevato viene poi ricollocato in una matrice che permette di raggruppare i valori individuati in un livello di rischio:

LIVELLO DI RISCHIO	VALORE
TRASCURABILE	DA 1 A 3
MEDIO BASSO	DA 4 A 6
RILEVANTE	DA 8 A 12
CRITICO	DA 15 A 25

Questa analisi viene compiuta per ciascun processo inserito nel **Registro dei Rischi**, attraverso l'azione diretta della RPCT con il coinvolgimento dei dirigenti e/o responsabili degli uffici delle aree a rischio.

La "**misurazione del livello di controllo**" costituisce altro elemento indispensabile, da cui si possono ricavare tre possibili livelli di controllo dei processi:

LIVELLO DI CONTROLLO	VALORE/DESCRIZIONE
ASSENTE	5 Il processo non è presidiato da alcun controllo, oppure non sono in grado di ridurre la probabilità dell'evento
MINIMO	3 Sono stati definiti dei controlli, ma sono poco efficaci o riducono la probabilità dell'evento solo in minima parte
EFFICACE	1 Sono stati definiti dei controlli che possono ridurre notevolmente la probabilità dell'evento

- 3) **Ponderazione 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 dei livelli/riduzione del numero degli 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 2020-2022 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 2019:** visionabile al link: [Relazione RPCT](#)

Ogni qual volta si verifica un cambio di responsabilità al vertice della struttura, la RPCT provvede a specifico audit per nuova analisi dei processi e ponderazione del rischio corruzione.

#### CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' ED OBIETTIVI 2020-2021-2022

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, anche in comune al Gruppo interaziendale degli RPCT, su nuova metodologia di 'valutazione del rischio';</li> <li>▪ Costruzione nuova metodologia e iniziale applicazione nel PTPCT 2021-2023</li> </ul>	2020-2021-2022	2020: partecipazione evento formativo per RPCT e impostazione nuovo sistema; 2021: diffusione nuova metodologia e coinvolgimento Responsabili strutture aree a rischio; 2022: 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.(1).  
In particolare, la struttura delle sezioni e sotto-sezioni pubblicate sul profilo web risulta coerente con gli strumenti di misurazione e controllo di cui alla <http://bussola.magellanopa.it/home.html> presso il Dipartimento della Funzione Pubblica.
  - (1) per completezza, a oggi è in sospenso l'adempimento riferito agli obblighi richiamati dall'art.14, lettera f) del D.Lgs. 33/2013 (cfr. Sentenza Corte Costituzionale n.20/2019, art. 1, comma 7 D.L. n.162/2019 e Nota Regione Lombardia D.G.Welfare Rif. n.G1.2019.0039946 del 28/11/2019).
- 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, i documenti, le 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 delle Sottosezioni contenute in "Amministrazione Trasparente" alimentandole attraverso **flussi informatizzati di dati**. Ciò si realizza per le sezioni:

- 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;
- Concorsi pubblici;
- Dati su pagamenti dell'Azienda;
- Indicatori trimestrali di tempestività dei pagamenti;
- Liste di attesa prestazioni ambulatoriali;
- Beni immobili e patrimonio immobiliare,

nonché

- Estratto conto on-line (ex Circolare MEF n.2 del 22/1/2016)

Dal 2017 è in corso 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 -, soprattutto coinvolgendo i settori aziendali cui competono obblighi di pubblicità costituiti da flussi documentali di notevole portata (Approvvigionamenti, Tecnico-Patrimoniale, Bilancio e Risorse, Risorse Umane) di norma almeno due in un anno.

Anche nel 2019 si è proceduto a tali audit: (n.1 nel mese di luglio e n.1 nel mese di dicembre).

La RPCT è attenta all'introduzione di nuovi obblighi di pubblicazione che derivano dall'attuazione di diversi provvedimenti normativi di interesse delle ASST. Di norma, detti adempimenti trovano spazio nella sottosezione 'Altri contenuti' di Amministrazione Trasparente.

La RPCT conferma anche per il 2019 di acquisire da parte di ciascun Responsabile/detentore del dato secondo la rappresentazione della Griglia ANAC, specifica **attestazione** del corretto e puntuale assolvimento degli **obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. n.33/2013**, art. 10, c.1, da acquisire agli atti e a valere in occasione delle verifiche periodiche di competenza del Nucleo di Valutazione delle prestazioni.

Nell'ambito della fase preliminare 'Processo formativo del PTPCT 2020', l'intera Direzione Strategica ha posto come ulteriore obiettivo strategico in materia di 'Trasparenza':

### Esiti del monitoraggio sulla Trasparenza:

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

**TABELLA DI PROGRAMMAZIONE ED OBIETTIVI 2020-2021-2022**

OBIETTIVO	INDICATORI	TEMPISTICHE	RESPONSABILI STRUTTURE
Alimentare secondo corretta tempistica la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale, anche con riferimento a nuovi obblighi di pubblicazione	Dichiarazione attestazione attività verifica NVP	Annuale secondo tempistica, contenuti e format A.NA.C.	- RPCT - Resp.li Strutture di cui alla Tabella Obblighi 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	2020-2021-2022	- 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, oggetto di opportuno aggiornamento sia in ragione della modifica degli assetti aziendali per effetto della riforma del SSR e sia alla luce delle Linee Guida elaborate da A.NA.C. con Documento del



20/09/2016. 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 già **Codice Etico-Comportamentale** dell'Azienda 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 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, cui si rimanda per una completa lettura:

- 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 (a oggi Decreto n.162 del 11/02/2019), 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 – analogamente al PTPCT – 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 "Bacheca del dipendente" dell'"Angolo del dipendente",

cui si aggiungono specifiche comunicazioni dirette ai Dirigenti Responsabili di tutte le strutture gestionali dell'Azienda, oltre ad **avvisi a tutti i dipendenti mediante il cedolino stipendi**.

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 2020-2021-2022

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili strutture
Diffusione e conoscenza di 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);	2020-2021-2022	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	2020-2021-2022	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 U.O.C. AA.GG.



### 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 31/12/2019 ha attivato n.26 procedimenti disciplinari, di cui n.16 definiti con sanzione, ulteriori n.10 archiviati.

Nel 2019 sono pervenute n.2 segnalazioni legate ad eventi corruttivi, di cui n.1 ha dato luogo all'avvio di procedimento disciplinare.

#### ➤ 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 31/12/2019

Ruolo Sanitario area medica	Ruolo Sanitario area non medica	Ruolo Prof.le	Ruolo Tecnico	Ruolo Amm.vo	TOTALE
N. 946	N. 112	N. 5	N. 2	N. 15	<b>1080</b>

Il coinvolgimento dell'ASST nel processo di riforma del SSR, avviato dall'1/1/2016 e non ancora concluso, ha comportato una continua definizione dei propri assetti organizzativi, che verranno ulteriormente definiti con l'approvazione del prossimo POAS (cfr. ultime Linee Guida regionali 2019).

- 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 POAS), 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 PTPC;
- 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. 31) "**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**.

In particolare, i settori maggiormente coinvolti (Risorse Umane, Approvvigionamenti e Tecnico-Patrimoniale) nelle selezioni pubbliche di reclutamento personale e negli affidamenti operati con procedure negoziate, fanno proprie le Linee Guida A.N.AC. formulate su detta misura di prevenzione (cfr. Linee Guida n.4 nella versione aggiornata con Delibera n.206/2018)

Unitamente a dette idonee 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 2020 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 del 2001'.

**TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2020-2021-2022**

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
Rotazione personale: - rotazione straordinaria - rotazione ordinaria	Approfondimento tematica	Recepimento in Documento az.le condiviso con Direzione Strategica	2020-2021-2022	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 2020 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 2020.

**TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2020-2021-2020**

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	2020-2021-2022	Tutti i Direttori di struttura complessa e struttura semplice dipartimentale

**Esiti del monitoraggio e della misura 2019**

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

**Adempimenti connessi in materia di inconferibilità 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 inconferibilità e incompatibilità di incarichi.

L'ambito soggettivo della norma è stato peraltro precisato da specifico indirizzo dell'A.N.AC. (cfr. Deliberazione 22/12/2014, n.149) e in tali termini recepito dall'Azienda, unitamente alle Linee guida di cui alla Delibera A.N.AC. 03/08/2016, n.831.

Vengono pertanto acquisite e pubblicate sul profilo web dell'Azienda le dichiarazioni riferite all'intera **Direzione Strategica** (Direttore Generale, Direttore Sanitario Aziendale, Direttore Amministrativo Aziendale e Direttore Sociosanitario) ed **annualmente aggiornate** secondo le previsioni del D.Lgs. 39/2013; su tale adempimento è consolidato specifico debito informativo richiesto da Regione Lombardia, scadenzato annualmente entro il 15 gennaio di ciascun anno.

Dette dichiarazioni trovano pubblicità nella sezione 'Amministrazione Trasparente' e sono soggette a verifica in conformità al DPR n. 445/2000

**TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2020-2021-2022**

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
<b>Assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine alla inconferibilità e incompatibilità degli</b>	Acquisizione annuale delle dichiarazioni sostitutive da parte della Direzione Strategica (Direttore Generale, Direttore Sanitario,	Pubblicazione sul profilo web aziendale e contestuale invio del link in Regione Lombardia entro i	2020-2021-2022	U.O.C. Affari Ist.li e territoriali



incarichi amministrativi di vertice	Direttore Amministrativo e Direttore (Direttore Sociosanitario)	tempi previsti		
	Verifiche delle dichiarazioni sostitutive in conformità al disposto ex D.P.R. 445/2000	Numero dichiarazioni verificate	%	2020-2021-2022

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

#### ***Inconferibilità per incarichi dirigenziali d.lgs. 39/2013***

L'Azienda nel 2019 ha provveduto a richiedere alla nuova Direzione Strategica (Direttore Amm.vo, Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario) l'attestazione di assenza condizioni di inconferibilità di cui al D.Lgs. n.39/2013; le stesse, sono state **firmate digitalmente** e pubblicate sul profilo web aziendale, il cui link è stato comunicato presso Regione Lombardia per l'ulteriore aggiornamento dei dati di propria competenza.

Per ciascun Direttore, sono state effettuate verifiche su: art.3, 5 e 8 D.Lgs. 39/2013; titoli di studio e di carriera previsti ex D.Lgs. n.502/1992 e L.R. 33/2009; stato di quiescenza.

N. 0 violazioni accertate.

**Si precisa che l'ASST procede alla sottoscrizione dei contratti solo all'esito positivo di tutte le verifiche.**

Le verifiche riferite all'inconferibilità ex D.Lgs. n.39/2013 del Direttore Generale - nominato con incarico dal 01/01/2019 - sono di competenza della Giunta Regionale, titolare della procedura di selezione per la formazione degli elenchi degli idonei a detta carica.

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.

#### ***Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali - d.lgs. 39/2013***

L'Azienda nel 2019 ha provveduto a richiedere alla nuova 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, 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.

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

#### **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 2020-2021-2022

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	2020-2021-2022	U.O.C. Risorse Umane

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

Alla data del 31/12/2019, sono state istruite ed autorizzate dall'Ufficio n. 1218 richieste.

Assume particolare valenza l'attività **informativa/consulenziale preventiva** che l'Ufficio preposto offre ai dipendenti, sia in ragione del consistente volume rappresentato dall'attività extraistituzionale e originato dall'alta professionalità/competenze dei dipendenti interessati (trattasi fondamentalmente di professionisti sanitari), nonché dalle relazioni di collaborazione istituzionale intercorse con l'Università degli Studi di Brescia a favore dell'attività di docenza presso i numerosi corsi di laurea delle professioni sanitarie.

**Detta attività consulenziale si traduce e ha l'effetto di ricevere richieste appropriate e corrette, verificabili attraverso il flusso alimentato con il sistema PERLAPA** i cui esiti sono regolarmente pubblicati sul web 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.

Per identificare i destinatari di detta previsione, viene recepito l'Orientamento n. 24 fornito al riguardo dall'A.N.AC. e formalizzato in data 21/10/2015.

- E' consolidata **specifica 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 2020-2021-2022

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	- Previsione nelle determinazioni dirigenziali dei riferimenti ex art.53 del D.Lgs.165/2001;	Numero sottoscrizioni/numero dipendenti cessati	2020-2021-2022	U.O.C. Risorse Umane
	- Consegna al dipendente di una <b>scheda informativa</b> con acquisizione della sottoscrizione;			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			U.O.C. Approvvigionamenti U.O.C. Tecnico Patrimoniale U.O.C. Ingegneria Clinica

### INFORMATIVA E FORMAT AZIENDALE

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

L'Azienda Sociosanitaria 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 2019 sono state fornite informazioni e acquisite dichiarazioni per **n. 47 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 2020-2021-2022**

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	2020-2021-2022	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	2020-2021-2022	U.O.C. Risorse Umane

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

Si rimanda al [Rendiconto definitivo 2019](#) la misura di trattamento per il PTPCT 2019.

E' agli atti dei rispettivi Uffici preposti la documentazione, compresa di istruttoria, delle dichiarazioni acquisite.

#### ➤ 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.

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, tenendo conto delle nuove



Linee guida ANAC sulla tematica (a oggi non ancora approvate).

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.

L'attuale **Policy 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 dedicato <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing> 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 quale debito informativo verso Regione Lombardia l'inoltro di **reportistica annuale**, che monitora tramite l'RPCT regionale gli esiti dell'applicazione della policy aziendale in materia di whistleblower.

#### TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2020-2021-2022

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili interessati
Attuazione policy whistleblower	Aggiornamento Policy Whistleblower	Adozione aggiornamento procedura	2020-2021-2022	RPCT Ufficio Procedimenti disciplinari
	Promozione e diffusione nuovo regolamento	Pubblicazione su profilo web e rete intranet, diffusione con comunicati	2020-2021-2022	RPCT
	Garantire debito informativo verso RPCT R.L.	Invio a RPCT R.L. reportistica su efficacia policy az.le	2020-2021-2022 Cadenza annuale	RPCT

#### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura 2019

Sono pervenute all'RPCT:

n. 1 segnalazione-whistleblower.

n. 4 segnalazioni anonime, meritevoli di approfondimento.

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**, al quale ricomprendere 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 PTPCT, con presa visione attraverso la Cartella informatica di consultazione 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:**

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

### ***Formazione del personale***

Come da specifica e preventiva comunicazione della RPCT, in occasione della richiesta del fabbisogno formativo annuale e in relazione a quanto indicato nel **Piano Formazione aziendale**, l'ASST anche per il triennio 2020-2021-2022 privilegia:

- la politica di progettazione, programmazione e avvio di eventi formativi sui temi dell'etica e della legalità, nonché sui contenuti del Codice di Comportamento a favore dei dipendenti. Ogni anno le tematiche in materia di integrità e legalità rientrano nel Piano di Formazione aziendale, predisposto dall'Ufficio aziendale e formalizzato con Decreto del Direttore Generale. 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 2020-2022 intende perseguire sulle seguenti iniziative:

- proseguire con lo strumento della formazione, ove possibile anche con modalità e-learning (FAD) per garantire appropriata conoscenza della politica aziendale a tutto il personale sul territorio;
- 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 2020-2021-2022 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:

- 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**, nonché alla conoscenza del **Codice disciplinare** dell'Azienda;
- 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.

Si allega il link: [Bandi concorsi](#), da cui si evince n. 31 bandi pubblicati, di cui n.13 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 2020-2021-2022

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	2020-2021-2022	U.O.C. Risorse Umane
<b>FORMAZIONE Personale dipendente RPCT</b>	- Previsione eventi formativi nel PFA - <u>In house</u> : dipendenti non ancora coinvolti - Pianificazione, programmazione e partecipazione a Corsi monotematici di interesse comune fra <u>Aziende sociosanitarie della Lombarde</u>	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	2020-2021-2022 2020-2021-2022 2020-2021-2022	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	2020-2021-2022	U.O.C. Risorse Umane



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

TIPOLOGIA FORMAZIONE	DESCRIZIONE/DESTINATARI
LIBERATORIE SOTTOSCRITTE DAI NEOASSUNTI	N. 315 Liberatorie cui corrisponde attività informativa della policy in materia di integrità e legalità, oltre ad acquisizione 'opuscolo neoassunto'
GIORNATE MONOTEMATICHE IN HOUSE	Personale Amm.vo neoassunto (N.80 dipendenti) N. 3 eventi per complessive N. 9 ore
GIORNATE MONOTEMATICHE ESTERNE	- Seminario antiriciclaggio c/o ASST Valcamonica (n.3 dipendenti); - Il conflitto di interessi c/o Regione Lombardia (n.4 dipendenti);
AGGIORNAMENTO RPCT	N. 1 evento, per complessive N. 1 giornata Ore dedicate N.4

### 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: [Liste 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.

Allo stato, possibilità di richiesta on-line di prenotazione prestazioni in l.p.

Pubblicazione sul sito web della ASST del tariffario aziendale per le prestazioni in regime di ALPI riferite a ciascun medico;

**Esiti del monitoraggio della misura:** pubblicazione sul profilo web: [attivit a-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 del Sistema regionale (supportato dalla **piattaforma G3S di Regione Lombardia**), 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 nuovo 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 2019 pari a - 12,54 gg. 47,46
- indice di tempestività dei pagamenti al 2° trimestre 2019 pari a - 9,80 gg. 50,20
- indice di tempestività dei pagamenti al 3° trimestre 2019 pari a - 12,69 gg. 47,31
- indice di tempestività dei pagamenti al 4° trimestre 2019: entro il 30/01/2020.

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'01/01/2019 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;
- 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](#) el 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 2019:** 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 2020-2021-2022 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 2020-2021-2022**

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; Individuazione nuovi procedimenti di interesse del cittadino	Reportistica periodica (semestrale) contenente analisi e verifiche su n. procedimenti monitorati nel periodo e n. procedimenti conclusi oltre termine; Pubblicazione sul sito web aziendale	2020-2021-2022	URP Direzioni Mediche P.O. U.O.C. AA.GG. U.O.C. Bilancio e Risorse  Dirigenti responsabili dei procedimenti
Incremento informatizzazione agende prenotazione		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 acquisti** con il sistema della Norma UNI ISO 9001:2015, quale strumento organizzativo-gestionale per garantire le risposte adeguate alle esigenze del proprio ‘*sistema clienti*’.

La politica adottata privilegia come prassi consolidata l’utilizzo delle **piattaforme telematiche, l’adesione alle Centrali di committenza (ARCA, 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.AC. che dal Comitato regionale per la trasparenza attraverso:

- accessibilità online della documentazione di gara/informazioni complementari, ovvero massima pubblicità e trasparenza;
- garanzia e 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; in particolare 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). Inoltre, è in corso di definizione 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, sul quale le ‘Regole di sistema 2020’ hanno fornito precise indicazioni.

I dati ad evidenza di questa performance aziendale, ritenuta valida misura di prevenzione, sono attestati da rendicontazioni quadrimestrali 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 Arca Lombardia.

Di seguito alcune fra le misure di prevenzione maggiormente adottate dall'ASST per detta area a rischio:

- 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:

- recepimento aggiornamento **'Patto di integrità dei contratti pubblici regionali'** di cui alla D.G.R. 17/06/2019, n.XI/11751, nel testo 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 determinazione n. 838 del 08/07/2015 - si è provveduto a redigere un elenco di operatori economici – valido fino al 31/12/2019 - idonei al servizio di fornitura ausili ortopedici con oneri a carico dei pazienti in quanto non erogabili a carico del S.S.N.

Si conferma la procedura stabilita con deliberazione n. 544 del 21/07/2015, 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: [Albo Professionisti Avvocati](#)

### ***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 2020 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;
- Ufficio Libera Professione e Convenzioni Attive certificato ex norma ISO 9001:2015;
- separazione dei percorsi interni di accesso alle prenotazioni tra attività istituzionale e attività libero-professionale intramoenia;
- utilizzo delle 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 libero-professionale;
- possibilità di richiesta di prenotazione on-line di prestazioni in regime libero-professionale;
- pubblicazione sul sito web della ASST del tariffario aziendale per le prestazioni in regime di ALPI riferite a ciascun medico;
- presenza 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 nuovo 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 che devono essere in possesso dei Centri Clinici che intendano svolgere sperimentazioni cliniche di fase I (Determina n.809/19.06.2015): 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 Semplice aziendale Progettazione Ricerca Clinica e Studi di Fase I 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 2019, l'ASST Spedali Civili di Brescia ha autorizzato la conduzione di 178 nuovi studi clinici, così suddivisi:

TIPOLOGIA DI STUDIO	PROFIT	NO PROFIT
FARMACOLOGICO	N.44	N.10
NON FARMACOLOGICO/DISPOSITIVO	N.3	N.42
OSSERVAZIONALE	N.16	N.63

Il percorso di progettazione e coordinamento delle sperimentazioni cliniche segue un **Regolamento** aziendale (adottato con Decreto n.262 del 19/03/2018) atto a disciplinare l'iter necessario per l'autorizzazione e il successivo svolgimento delle attività di ricerca previste; 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.

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' in corso di implementazione 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.

### ***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.tre 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.

Tale processo è inserito anche per il PTPCT 2020-2021-2022.

**Esiti:** N. 19 Verbali; N. 411 dipendenti controllati; N.0 anomalie rilevate;

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

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

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

Oltre alle azioni intraprese e scaturenti direttamente dall'applicazione delle disposizioni normative e regolamentari in essere, l'ASST con l'adozione della deliberazione ex A.O. n.521/2014 in tema



di regolamentazione di eventi formativi esterni con sponsorizzazione individuale, revisionata da ultimo con Decreto n.1048 del 25/11/2019, consultabile al 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 da parte del dipendente con apposito format;
- acquisire lo stato dei rapporti in essere fra l'Azienda e le Società/ditte sponsorizzatrici di eventi formativi individuali.

**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 31/12/2019: pervenute **n. 659 proposte di sponsorizzazione, di cui n.45 richieste non autorizzate.**

#### TABELLA DI PROGRAMMAZIONE E OBIETTIVI 2020-2021-2022

MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI DA INTRAPRENDERE	INDICATORI	CRONO PROGRAMMA	RESPONSABILI STRUTTURE
Conflitti di interessi; Parzialità in scelta dispositivi medici/chirurgici	Monitoraggio delle autorizzazioni Acquisizione delle dichiarazioni del dipendente su assenza conflitto di interesse	Reportistica periodica; Numero dichiarazioni presenza cause ostative/conflitto di interesse	2020-2021-2022	Direzioni Mediche dei P.O. U.O.C. Risorse Umane

Detta procedura è entrata a pieno titolo nel Registro dell'analisi dei rischi del presente PTPCT, anche in ragione del suo richiamo da parte di A.N.AC. (cfr. Determinazione n.12/2015 e Deliberazione n.831/2016), nonché Linee Guida di Regione Lombardia (cfr. Rif. R.L. Direzione Generale Welfare Prot. n.G1.2019.0002949 del 24/01/2019).

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 disciolte Aziende Sanitarie ed Ospedaliere della Lombardia Orientale, è stato costituito un **Gruppo interaziendale – Piattaforma di dialogo** - composto dai responsabili di Anticorruzione e Trasparenza delle disciolte:

- A.S.S.T. Mantova
- A.S.S.T. Spedali Civili di Brescia
- A.S.S.T. Cremona
- A.S.S.T. Garda
- A.S.S.T. Franciacorta
- A.S.S.T. Valcamonica-Sebino
- A.S.S.T. Crema
- A.S.S.T. Papa Giovanni XXIII-Bergamo
- A.S.S.T. Bergamo Ovest
- A.S.S.T. Bergamo Est
- A.S.S.T. Rhodense
- A.S.S.T. Valtellina e Alto Lario



ATS	Città Metropolitana di Milano
ATS	Bergamo
ATS	Val Padana
ATS	Brescia
ATS	Pavia
ATS	Insubria
ATS	Montagna
IRCSS	Istituto Tumori di Milano
IRCSS	Ca' Granda – Ospedale Maggiore Policlinico Milano
IRCSS	Neurologico 'Carlo Besta' Milano
IZSLER	Brescia-Emilia Romagna

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 nelle diverse sedi aziendali, come da Verbali in atti conservati dal Coordinatore.

-----

L'ASST diffonde da anni in tutte le sue sedi un periodico trimestrale *magazine* "Civile Salute", che raccoglie - a scopo divulgativo- servizi e informazioni utili a tutti i cittadini.

-----

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

### ➤ **Coordinamento tra il PTPCT e il ciclo della Performance aziendale**

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 AZIENDALI 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%
	Terminato iter valutazione In attesa provv.to regionale	
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)
	====	

- 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 (cfr. Decreto n.88 del 31/01/2018).

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 in materia di anticorruzione, 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 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

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.

### OBIETTIVI STRATEGICI ED AZIONI: CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ 2020-2021-2022

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' 2020-2021-2022

OBIETTIVO	INDICATORI	TEMPISTICHE
Ridurre le opportunità che si manifestano casi di corruzione	Rispetto delle tempistiche di elaborazione, adozione e pubblicazione del PTPC -2020-2021-2022	Aggiornamento: 31/01/2020
	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 Determinazione A.N.AC. n.12/2015 e Delibera A.N.AC. n.831/2016	Monitoraggio semestrale 30/06/2020 – 31/12/2020
	Attivazione forme di consultazione in fase di elaborazione/aggiornamento P.T.P.C.T	1° Aggiornamento: 31/01/2020 2° Aggiornamento: 31/01/2021 3° Aggiornamento: 31/01/2022
	Alimentare puntualmente la sezione Amministrazione Trasparente	2020-2021-2022 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	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022
	Sensibilizzazione al corretto utilizzo di procedure interne per la tutela del whistleblower – aggiornamento regolamento aziendale	31/12/2020
<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	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022
	Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	31/12/2020
	Formazione specialistica, per i referenti, i dirigenti e i funzionari addetti alle aree a rischio	31/12/2021 31/12/2022
	Formazione specialistica, rivolta al RPCT	31/12/2020
	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	31/12/2020 31/12/2021 31/12/2022

\*\*\*\*\*