Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Spedali Civili

AZIENDA SOCIO-SANITARIA TERRITORIALE
DEGLI SPEDALI CIVILI DI BRESCIA

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

comprensivo del

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

2016 – 2018

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

Indice

Premessa pag. 3
Finalità e individuazione reati contro la P.A. riferiti all'attività di prevenzione pag. 3
Quadro di riferimento pag. 4
Soggetti e ruoli coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione pag. 5
Analisi del contesto esterno pag. 6
Analisi del contesto interno pag. 7
Azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione pag.10
- Processo di adozione dell'aggiornamento del PTPC pag.10
- Relazione sull'attività – Monitoraggio del PTPC e delle misure di trattamento pag.11
- Gestione del rischio di corruzione pag.11
- Pubblicita', trasparenza e diffusione di informazioni
  Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità pag.14
- Codice di Comportamento pag.15
- Rotazione degli incarichi pag.18
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse pag.19
- Adempimenti connessi in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi pag.20
- Attività e incarichi non consentiti ai dipendenti pag.21
- Attività successive alla cessazione dal servizio pag.21
- Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. pag.23
- Segnalazione illeciti. Forme di tutela garantite dall'Azienda al dipendente che si avvale della Whistleblower policy pag.24
- Diffusione, Formazione e selezione dei dipendenti pag.25

Azioni e misure di carattere trasversale pag.28
- Informatizzazione dei processi pag.28
  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 in materia di contratti pubblici pag.30
- Monitoraggio dei rapporti fra l'amministrazione e i soggetti esterni pag.31
- Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile pag.32
- Coordinamento tra il P.T.P.C. e il Ciclo della performance aziendale pag.32
- Responsabilità pag.33
- Adeguamenti del P.T.P.C. pag.34

Obiettivi strategici ed azioni: Cronoprogramma delle attività 2016 – 2018 pag.34

ALLEGATI *:*
Registro dei rischi - Piano di Trattamento del rischio
Aggiornamento Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018
Piano Trattamento Programma Trasparenza

PREMESSA

Il presente Documento, sviluppando gradualmente e progressivamente – migliorandole ove possibili - le misure introdotte fino ad oggi per l'attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità all'interno della Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) degli Spedali Civili di Brescia - costituita dall'01/01/2016 a seguito della cessata A.O. "Spedali Civili" di Brescia -, interviene a riqualificare per il triennio 2016-2018 l'attività del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (da ora denominato PTPC) e l'annesso Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità (da ora denominato PTTI), adottato in primis per l'anno 2013-2015 con deliberazione 17/07/2013, n.521, annualmente aggiornato per il triennio 2014-2016 con deliberazione 29/01/2014, n.44 e per il triennio 2015-2017 con deliberazione 28/01/2015, n.41.
Gli indirizzi intervenuti successivamente alla sua prima adozione e che qui si intendono ancora richiamare integralmente nell'ambito delle continue azioni di coordinamento:

- Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato da parte dell'A.N.A.C. (già C.I.V.I.T.) in data 11/09/2013;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali del 24/07/2013;
- Indirizzi specifici forniti da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui da ultimo la Determinazione n. 12 del 28/10/2015;

nonché la definizione ed adozione del Documento aziendale:

- Codice di comportamento dei dipendenti della già A.O. "Spedali Civili" di Brescia, nei termini di cui alla Deliberazione 18/12/2013, n.874,

confermano sia le politiche cui l'Azienda si è orientata, sia gli ambiti di azione e l'impianto implementati con il PTPC 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. ha lo scopo di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione di cui alla Legge n.190/2012 attraverso:

- una valutazione del diverso livello di esposizione degli Uffici aziendali al rischio di corruzione, indicando ogni utile intervento organizzativo volto a prevenire il medesimo rischio;
- procedure appropriate per selezionare e formare 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 affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.
Secondo l'orientamento del Dipartimento della Funzione Pubblica, il termine "*corruzione*" viene definito in senso lato, come concetto comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività istituzionalmente svolta, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché delle situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

L'obiettivo finale a cui si vuole gradualmente giungere è 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 proprio 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).

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"

Quadro di riferimento

L'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) degli Spedali Civili di Brescia – così costituita a far data dall'1/01/2016 con D.G.R. 10/12/2015, n.X/4490 in aderenza all'attuazione della riforma del Servizio Sanitario Regione Lombardia ex L.R. n.23 dell'11/08/2015 -, 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.8 corsi di laurea delle 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.
Sono circa 145 i medici convenzionati secondo il Protocollo di Intesa in parola che svolgono la loro attività assistenziale all'interno dell'Azienda.

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, con sedi dislocate in diverse zone della provincia.
Con atti regionali specifici, sono state assegnate dall'1/01/2016 alla neocostituita 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);
- **Nuclei Operativi alcologia** (NOA) presso n.2 sedi (città e area nord della provincia);
- **Servizi Territoriali per le Dipendenze** (SER.T.) presso una sede cittadina.

SOGGETTI E RUOLI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione (RPC):
Dott.a Daniela Totera – Dirigente Amministrativo responsabile di struttura semplice, nominata con deliberazione n.263 del 27/03/2013, in possesso di adeguate competenze in tema di conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'ASST, dei processi e delle relazioni esistenti

La Responsabile aziendale della trasparenza e integrità (RTI):
Dott.a Rossana Gardoni – Dirigente Amministrativo responsabile di struttura complessa, nominata con Nota 17/06/2013, Prot. Gen. n.0031271

La **Direzione Strategica dell'ASST**, costituita dal
Direttore Generale
Direttore Sanitario
Direttore Amministrativo
Direttore Sociosanitario,
che garantisce alla RPC piena collaborazione e attiva partecipazione al processo di elaborazione e aggiornamento del PTPC

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, quale Organismo di controllo che partecipa al percorso di gestione e trattamento del rischio nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti, nonché sotto il profilo delle verifiche e controllo degli adempimenti in tema di obblighi di pubblicazione; esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento che viene adottato dall'ASST

L'attività di **Internal auditing**, implementata dalla già A.O. "Spedali Civili" di Brescia e fatta propria dalla ASST secondo le recenti determinazioni regionali, che assume la valenza di controllo di 3° livello per le aree di analisi del PTPC

Tutti i dirigenti dell'ASST partecipano all'applicazione del P.T.P.C.:
sono debitamente coinvolti dalla RPC ai lavori di sviluppo, monitoraggio e verifica delle azioni intraprese nei singoli processi di interesse, attraverso:

- incontri specifici, in particolare rivolti ai responsabili degli ambiti più a rischio
- costante aggiornamento e condivisione di materiale documentale utile all'applicazione del PTPC
- costante canale informativo di comunicazioni/direttive/normative, a diretto impatto sugli adempimenti riferiti alle procedure di competenza, con particolare riferimento a quanto pubblicato sul sito web di A.N.AC..

Tutti i dipendenti dell'ASST partecipano al processo di gestione del rischio:

- collaborano con i propri responsabili alla individuazione delle misure di prevenzione;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;

- 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.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Storicamente l'ospedale rappresenta per la brescianità un legame indissolubile, le cui origini risalgono al lontano 1447.
L'ASST si pone oggi quale maggiore Azienda sanitaria pubblica di Regione Lombardia per dimensioni (n. dipendenti: 6.160 + n. 145 universitari convenzionati, oltre ai dipendenti di provenienza cessata ASL di Brescia), qualificandosi come Azienda di eccellenza 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, che consentono di annoverare la 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**, annualmente confermato superando specifici audit di altissimo livello.
Degne di nota sono le cospicue **DONAZIONI** elargite all'Azienda, pari a 2.982.580,00.- (dato a bilancio 2015), testimonianza e attestazione della fiducia e del sostegno nei confronti dell'Ospedale.
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.

E' evidente che 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.

La struttura ospedaliera con sede in Brescia è interessata da un importante progetto di ristrutturazione e riqualificazione, in corso di realizzazione mediante lo strumento del *project financing*, che – avviato nel 2009 (sottoscrizione del contratto di concessione) avrà termine alla fine del 2016.

Rapporti con Operatori Economici

FORNITORI ESTERNI	QUANTITA'	
OPERATORI ECONOMICI	Approvvigionamento beni, servizi	N. 3114
	Approvvigionamento beni, servizi, lavori	N. 215
	Approvvigionamento servizi ingegneria clinica	N. 103
CONTRATTI STIPULATI IN ESSERE Con gli operatori economici (anche valenza pluriennale)	Approvvigionamento beni, servizi	N.3.114
	Approvvigionamento beni, servizi, lavori	N. 866
	Approvvigionamento servizi ingegneria clinica	N. 375

Si rimanda al link: elenco fornitori
per l'elenco telematico pubblico dei fornitori per acquisizioni in economia di beni, servizi e lavori.

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

AMBITO	VOLUME e % 2015	
TIPOLOGIE GARA Approvvigionamenti beni e servizi	GARE BANDITE 2015	N.50
	Gara pubblica, negoziata per lotti deserti, ARCA o CONSIP	90%
	Procedura cottimo fiduciario	5%
	Procedura di esclusiva	5%
	Acquisti in urgenza	**0%**

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Organizzazione

Organi di indirizzo

Il Direttore Generale è il rappresentante legale dell'ASST, supportato dai suoi collaboratori che costituiscono la Direzione Strategica:

Direttore Amministrativo

Direttore Sanitario

Direttore Sociosanitario, previsto dall'01/01/2016

Nelle more di predisporre il nuovo Piano di Organizzazione aziendale (POAS) che rappresenti la nuova realtà territoriale, ci si riferisce allo stato a quanto contenuto nel POA di cui all'ultimo aggiornamento ex deliberazione 23/09/2015 n.680, rappresentato nel sito web istituzionale al link: POA

E' consolidato il **modello dipartimentale gestionale**, con l'istituzione di n. 13 dipartimenti sanitari. Questo modello è caratterizzato da più strutture complesse, con uso integrato di risorse e attribuzione di un budget dipartimentale (cfr. Organigramma 31/12/2015)

Sistema delle responsabilità

Con deliberazione n. 932 del 23/09/2008, sono state definite le funzioni e gli ambiti di responsabilità dei dirigenti aziendali - responsabili di struttura complessa e di centri di responsabilità - ai quali vengono conferiti per delega 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, di controllo e di correlata spesa.

Risorse Umane

Alla data del 31/12/2015, il numero totale complessivo di dipendenti si attesta a 6.160 (di cui n.250 a tempo determinato) appartenente alla disciolta A.O. "Spedali Civili" di Brescia.
Confluiscono, inoltre, in prima istanza dall'1/01/2016 n. **376 dipendenti della disciolta ASL di Brescia** – ora Agenzia per la Tutela della Salute -, in ragione del processo di riforma del

Servizio Socio-Sanitario Regionale avviato da Regione Lombardia con L.R. n.23 dell'11/8/2015, che avrà termine nel corso del 2016.

RISORSE UMANE	UNITA' E RUOLO al 31/12/2015	
N. DIRIGENTI O EQUIPARATI	Ruolo sanitario area medica	N. 905
	Ruolo sanitario area non medica	N. 75
	Ruolo professionale	N. 5
	Ruolo tecnico	N. 3
	Ruolo amministrativo	N. 16
	TOTALE	**N. 1004**
N. NON DIRIGENTI O EQUIPARATI	**TOTALE**	**N. 5116**

Attività erogata

L'Azienda ha offerto nel 2015 per l'attività di ricovero:

- n. 1565 posti letto ordinari effettivi in esercizio
- n. 36 posti effettivi di DHospital
- n. 48 posti effettivi di DSurgery
- n. 20 posti letto effettivi di sub acuti

ATTIVITA' SANITARIA	PRODUZIONE AZIENDALE 2015 (1/1-30/11)	
RICOVERO E CURA	N. DIMESSI D.R.G. medico	36.087
	N. DIMESSI DRG chirurgico	19.758
	N. DAY HOSPITAL medico	2.219
	N. DAY HOSPITAL chirurgico	6.380
	CURE SUB-ACUTE	257
	TOTALE	**64.701**
PRESTAZIONI SPECIALISTICA AMBULATORIALE	N. PRESTAZIONI AMBULATORIALI	4.942.050
	N. MAC (macroattività amb.le complessa)	46.337
	N. BIC (bassa intensità chirurgica)	4.286
	TOTALE	**4.992.673**
CONTATTI/RICHIESTE PRESTAZIONI AMBULATORIALI	Tramite CUP aziendale	270.000
	Tramite CUP call center regionale	60.000
	Tramite accesso agli sportelli az.li	550.000
	TOTALE	**880.000**
PRESTAZIONI SCREENING	CHIRURGICO	1.405
	DIAGNOSTICA DI LABORATORIO	18.829
	DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	19.673
	OSTETRICO-GINECOLOGICO	3.784
	TOTALE	**43.691**
ATTIVITA' LIBERA PROFESSIONE INTRAMOENIA	Ricoveri in regime l.p.	N. 452
	Prestazioni ambu.li in regime l.p.	N.77.805
	N. medici autorizzati	N. 752

Risorse economiche

RISORSE ECONOMICHE	DESCRIZIONE	
BILANCIO 2015 Chiusura a pareggio	COSTI	RICAVI
	704.354/1000	704.354/1000

Prescindendo dal valore complessivo dei ricavi assegnati per singola tipologia, ormai integralmente governati a livello di sistema regionale, il 2015 – al netto dell'incremento dei costi per farmaci File F, HCV e doppio canale pari a 30.332/1000, dei costi per l'avvio del nuovo ospedale pari a 5.983/1000, dei costi per accorpamento dei servizi trasfusionali -, di fatto si evidenziano **minori costi per beni e servizi pari a Euro 5.304/1000 rispetto all'esercizio 2014, equivalenti a – 2,80%**.
In particolare,

- **beni e servizi**: si deve evidenziare lo sforzo dell'Azienda messo in atto nel 2015, finalizzato al raggiungimento dell'equilibrio di Bilancio, sostenendo i maggiori oneri dovuti a rincaro prezzi, adeguamento ISTAT e adeguamento normativo (spending review). **Tutti i costi aziendali sono in diminuzione**;
- **personale dipendente**: la spesa, vincolata in ragione del tetto assegnato da Regione Lombardia, subisce un decremento di Euro – 42/1000, pari al 0,015% rispetto ai valori di chiusura 2014. L'impegno dell'Azienda si è tradotto con le seguenti misure:
  - **limitazioni nelle sostituzioni di personale cessato a vario titolo o proroghe di personale a tempo determinato**, garantendole unicamente in caso di mancato rispetto dei livelli minimi di accreditamento delle strutture o di elevata criticità nel mantenimento dei LEA;
  - **riorganizzazione di alcuni reparti/servizi** al fine di ottimizzare la distribuzione di personale di supporto all'interno del presidio cittadino
- **farmaci**:
  - l'Azienda ha predisposto un progetto specifico per **l'utilizzo dei farmaci biotecnologici biosimilari**, al fine di procedere alla progressiva sostituzione dei farmaci brand a costo più elevato.
  - Sono stati stilati **Protocolli Diagnostico Terapeutici** condivisi con l'ASL;
  - Nelle procedure di gara è prevista la sostituzione del farmaco aggiudicato (al miglior prezzo) con **altro farmaco generico equivalente** che si renda disponibile nel corso della validità della procedura;
  - Sono fornite indicazioni ai reparti di **contenere al minimo necessario le scorte dei farmaci**. Ogni richiesta di farmaco ad alto costo deve riportare l'indicazione del paziente, durata della terapia, nominativo del medico richiedente;
  - Sono **verificate tutte le prescrizioni dei farmaci soggetti a scheda AIFA** da parte del Servizio Farmacia Interna

Gli sforzi dell'Azienda e le risultanze contabili come sopra sintetizzate, pongono la stessa **al secondo posto a livello nazionale (al primo se si tiene conto del bilancio in pareggio)** fra le Aziende con conti in attivo, come evidenziato da un recente rapporto di AGENAS.

Cultura organizzativa

Applicando 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*" – l'Azienda con Deliberazione n.510 del 25/06/2007 si dotava del **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, dell'Organismo di Vigilanza del Codice Etico-Comportamentale i cui compiti, finalità e modalità di funzionamento sono stati formalmente regolamentati dalla

Deliberazione aziendale 1/08/2012, n. 523, ha rappresentato garanzia del percorso di tutela e prevenzione dei rischi di reato.
In tale contesto e fino alla data del 31/12/2015, stante la presenza tra i reati a presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n.231/2001, anche quelli contro la Pubblica Amministrazione, compresi i reati richiamati, modificati o introdotti con la Legge n.190/2012, si è creato un continuo rapporto di collaborazione e di scambio fra le diverse azioni e strategie che sono state messe in atto nell'attività di verifica e controllo per l'applicazione dei princìpi e dei contenuti, rispettivamente, del Codice Etico-Comportamentale e del presente Piano.

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 affinchè 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. E' composto da dipendenti in parte di nomina sindacale ed in parte rappresentanti dell'Azienda. L'attuale composizione è formalizzata con deliberazione 14/07/2015, n.523.

Relazioni esterne

Datati 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.8 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 coordina dal 2014-2015 e per il corrente trimestre i lavori del **Consorzio AIPEL – Accordo interaziendale Provveditori Est Lombardia** – in materia di controlli.

AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

In merito alla procedura di aggiornamento del PTPC e del PTTI, l'ASST si è conformata alle espresse indicazioni del PNA, che – ritenuto il PTPC di particolare interesse pubblico -, chiama tutte le pubbliche amministrazioni alla pianificazione di **adeguate misure di sensibilizzazione degli attori interni ed esterni**, attraverso la preventiva partecipazione e comunicazione delle strategie di prevenzione dei fenomeni corruttivi che ciascuna Amministrazione ha impostato e progressivamente attuato mediante il PTPC stesso.
L'intento è poter disporre dei migliori contributi da parte di tutti gli attori – interni ed esterni - 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 interni

La RPC	propone, coordina e sostiene l'intera procedura;
I Dirigenti Responsabili	delle aree cui si riferiscono le attività caratterizzanti l'organizzazione aziendale, direttamente coinvolti dalla RPC (con Note agli atti): individuano tutti i macroprocessi; provvedono ad effettuare una mappatura degli stessi per la parte di competenza e tenendo conto delle linee guida in essere; procedono ad una analisi dei rischi preventiva e propongono un piano di trattamento per gli ambiti di interesse, come precisato al paragrafo successivo. Sono loro forniti dalla RPC tutti i supporti informativi e metodologici, al fine di assicurare omogeneità e coerenza sistematica nella costruzione della scheda finale del Registro dei Rischi e del Piano di Trattamento dei rischi;
La Direzione Strategica	che, visionando preventivamente alla fase di adozione con atto ufficiale del Direttore Generale la proposta presentata nella 1^ versione dalla RPC, ne valuta la politica, i contenuti, 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 (cfr. Documento di condivisione). Propone ogni utile correttivo e/o suggerimento e apre la fase della Consultazione Pubblica

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 dalla Bozza del Testo in consultazione – per un periodo congruo alla acquisizione di osservazioni/pareri (circa 8-10 gg. - cfr. link: Avviso Consultazione Pubblica)
- il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'ASST;
- il coinvolgimento delle associazioni rappresentative di particolari interessi di settore, sia esterni che interni all'ASST.

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

Per la parte riferita agli obblighi di trasparenza e integrità, oltre all'iter come sopra descritto, è prevista la preliminare valutazione della coerenza tra gli obiettivi indicati nel PTTI e quelli indicati nel Piano della performance da parte del **Nucleo di Valutazione delle Prestazioni**, richiamata dall'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013, stante anche la coincidenza dell'elaborazione di quest'ultimo Piano secondo le determinazioni del D.Lgs. n.150/2009. Gli esiti di detta valutazione sono riportati in specifico Verbale di seduta.

Relazione sull'attività – Monitoraggio del PTPC e delle misure di trattamento

La RPC entro il mese di dicembre di ogni anno pubblica sul sito web istituzionale nella sezione "Corruzione" dell'"Amministrazione trasparente" una Relazione recante i risultati dell'attività svolta, rendendone contestualmente partecipe la Direzione Strategica.

Detta Relazione, viene redatta secondo specifiche modalità e format pubblicati dall'A.N.AC., per consentire omogeneizzazione degli indicatori di rilevazione e verifica nei confronti di tutte le Pubbliche Amministrazioni interessate.
Le risultanze finali sono rese possibili dal **riscontro che i settori aziendali direttamente interessati forniscono a consuntivo alla RPC**.
In essa, in particolare, si consuntivano gli **esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento,** indicate nella scheda *Piano di trattamento del rischio* che annualmente accompagna il PTPC.

Per il 2015, l'attività si è realizzata come da **Evidenza del monitoraggio:**

- **audit** della RPC nelle aree più ad alto rischio, i cui esiti hanno permesso di confermare le barriere di controllo dei rischi di corruzione (buon livello di informatizzazione e automatizzazione delle procedure);
- esiti verifiche attraverso attività di **internal auditing** e formulazione di azioni di miglioramento da programmare nel tempo (ambiti interessati nel 2015: analisi gestione comunità psichiatriche afferenti al dipartimento salute mentale; gestione beni dismessi; gestione farmaco scaduto);
- esiti degli **obiettivi** concordati con la **campagna di budget** e conseguenti monitoraggi secondo cronoprogramma del controllo di gestione per dirigenti struttura complessa e a valenza dipartimentale sugli ambiti ex L.190/2012, con conseguenti verifiche dell'OIV;
- esiti del **sistema di valutazione aziendale** e conseguenti monitoraggi periodici di obiettivi sugli ambiti ex L.190/2012 per dirigenti e personale comparto, con previste verifiche dell'OIV,

come indicato nella relazione della RPC visionabile al link: Relazione RPC 2015

Gestione del rischio di corruzione

Al fine di valutare il rischio di corruzione, l'ASST si è conformata alla metodologia suggerita dal P.N.A. 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.
Per valutare il livello di rischio, oltre a quanto di seguito descritto, la RPC tiene conto sia dei dati oggettivi (fonte: Ufficio procedimenti disciplinari, 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 PTPC tutti i procedimenti fondamentali che la ASST governa per assolvere alle sue funzioni tipiche.

La Valutazione del rischio viene affidata dalla RPC 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 Allegato 1 denominata "***Registro dei rischi***" sono state collocate **le Aree dell'ASST**, ricomprendenti sia le **Aree generali**, che le **Aree di rischio specifiche,** come richiamate dalla Determinazione A.N.AC. n.12/2015.

Dette Aree, peraltro già ricomprese nel PTPC degli anni scorsi, rispecchiano le specificità funzionali di una azienda sanitaria, 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 dell'avvio del processo di Riforma del Servizio Sanitario Regionale ex L.R. n.23/2015, la neocostituita ASST integra a far data dal 1/01/2016 nuove attività provenienti dalla disciolta ASL di Brescia, per l'analisi delle quali sotto il profilo del *Risk assessment* la RPC si riserva di provvedere entro il 2016. Si dovrà tenere conto della definitiva mappatura di tutte le attività subentrate, originata dagli atti regionali con cui sono state declinate nel dettaglio le aree di attività di nuovo interesse.
Il presente PTPC verrà prontamente aggiornato in corso d'anno, non appena conclusa la fase di integrazione, conoscenza e analisi delle nuove attività della ASST.

2. **Analisi del rischio:** è il processo di comprensione della natura del rischio e di determinazione del livello. 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 il c.d. Allegato 5 proposto nel P.N.A. 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 RPC 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 cinque possibili livelli di controllo dei processi:

LIVELLO DI CONTROLLO	DESCRIZIONE
ASSENTE	Il processo non è presidiato da alcun controllo
MINIMO	Sono stati definiti dei controlli, ma sono poco efficaci o scarsamente applicati
EFFICACE	Sono stati definiti dei controlli solo sulla conclusione del processo
MOLTO EFFICACE	Sono stati definiti dei controlli: ▪ sulle modalità di avvio e governo del processo ▪ sulla conclusione del processo
TOTALE	Sono stati definiti dei controlli: ▪ su interessi e relazioni che possono favorire l'illecito ▪ sulle modalità di avvio e governo del processo sulla conclusione del processo

3. **<u>Ponderazione del rischio:</u> 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*** – Allegato 2 , che prevede per il periodo di vigenza del PTPC una serie di azioni mirate a contenere/abbassare il rischio di corruzione su tutti i processi aziendali ivi individuati.
   L'individuazione delle misure di trattamento viene effettuata tenendo conto delle principali tipologie indicate nella Determinazione n. 12/2015 dell'A.N.AC. - 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 un piano di trattamento del rischio per tutti i processi analizzati, indipendentemente dal grado di ponderazione ottenuto, eccetto un processo per il quale il Responsabile della struttura ritiene confermare la misura di trattamento in essere.
   Esiti del monitoraggio e delle misure 2015: visionabile al link: Relazione RPC 2015

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

Pubblicita', trasparenza e diffusione di informazioni
Il Programma Triennale di trasparenza e integrità.

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", 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 dell'ASST.

Si rimanda all'apposita sezione l'aggiornamento del **Programma Triennale della trasparenza e integrità per il periodo 2016-2018**, predisposto dalla Responsabile aziendale della trasparenza e integrità Allegati 3, 4 e 5 nel testo preventivamente visionato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale come da Verbale del 25/01/2016, agli atti.

Codice di Comportamento

Il Documento Aziendale proposto dalla RPC con il supporto del Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nonché con alcune integrazioni proposte da parte del Comitato Unico di Garanzia e recepite in sede di adozione con Deliberazione della già A.O. "Spedali Civili di Brescia 18/12/2013, n.874, è pubblicato sul sito web istituzionale.
Esso richiama integralmente:

- i contenuti del ***Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici*** di cui al D.P.R. 16/04/2013, n.62;
- i contenuti del ***Codice Etico-Comportamentale*** dell'Azienda ex D.Lgs. n.231/2001;
- i contenuti della ***Carta dei Diritti del Malato***,

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 attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione in quanto contenente le aspettative dell'ASST sui comportamenti dei propri dipendenti, costituisce elemento essenziale del PTPC.

Integrazione con i principi e le misure preventive del PTPC e del PTTI
Si richiamano in particolare i seguenti principi di comportamento, cui si rimanda per una completa lettura:

Art. 6 *Regali, compensi e altre utilità;*
Art. 7 *Partecipazione ad associazioni e organizzazioni*
Art. 8 *Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse*
Art. 9 *Obbligo di astensione*
Art. 10 *Prevenzione della corruzione*
Art. 11 *Trasparenza e tracciabilità*

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 vigenti rapporti di collaborazione instaurati tra l'Università degli Studi di Brescia e l'Azienda Ospedaliera – ora ASST, quest'ultima identificata quale struttura sanitaria di riferimento per le principali attività di assistenza, didattica e di ricerca che rientrano nei compiti istituzionali del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia, detto Codice – per quanto compatibile e nel rispetto delle reciproche finalità istituzionali ed autonomie – si estende anche al personale universitario convenzionato;

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 infatti infrazione rilevante sul piano disciplinare, ai sensi delle disposizioni vigenti e dei Codici disciplinari aziendali in vigore (allo stato deliberazione di adeguamento n. 66 del 04/02/2015), che si intendono e sono per l'effetto richiamati dal Codice in parola.
Detti provvedimenti, adottati con atto formale del Direttore Generale, sono poi diffusi a tutto il personale dipendente e pubblicati sia nella rete web istituzionale che nella rete intranet, a disposizione di tutti gli interessati.

Vigilanza e controllo
Si demanda la vigilanza sull'applicazione del Codice ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura aziendale, al Nucleo di Valutazione delle prestazioni e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ASST.
La RPC, in particolare, nell'ambito dei rapporti e degli obblighi di comunicazione e collaborazione per l'applicazione di tutto quanto contenuto nel PTPC da parte dei Responsabili, provvede a richiamarne espressamente per iscritto le previsioni riferibili agli artt. 10 e 11 del Codice di comportamento.

Diffusione
La RPC dispone – analogamente a quanto avviene con il PTPC - la più ampia diffusione del Codice, unitamente ai riferimenti normativi a supporto, attraverso la pubblicazione:

- sul sito internet istituzionale 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",

unitamente attraverso le medesime modalità di diffusione del PTPC.

I contenuti del Codice di comportamento aziendale costituiscono ulteriori tematiche oggetto degli eventi formativi pianificati dall'ASST, nonché specifici richiami al **personale neoassunto** in occasione delle giornate loro dedicate.

Revisione del Codice di Comportamento

L'ASST, anche sulla scorta di quanto prospettato nella Determinazione dell'A.N.AC. n. 12/2015, intende provvedere a revisionare il Codice di Comportamento in vigore, prevedendo specifici doveri che assumeranno la fattispecie di vere e proprie misure di prevenzione di alcune aree a rischio del presente PTPC.

Sarà opportunamente programmato il lavoro di revisione, tenendo conto anche delle prospettate linee guida da parte dell'A.N.AC. nel corso del 2016.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili strutture
Diffusione e conoscenza Codice di comportamento aziendale	Erogazione corsi di formazione (in aula o FAD)	Numero dipendenti formati/totale dei dipendenti sui contenuti del codice di comportamento	2016-2017-2018	RPC Direzioni strutture complesse e Semplici a valenza Dipart.li
	▪ Adeguamento degli schemi tipo aziendali (contratto, incarico, bandi, con richiami all'osservanza del codice di comportamento ed alle conseguenze nel caso di violazione (responsabilità disciplinare/risoluzione o decadenza dal rapporto); ▪ Stesura/revisione procedure operative diverse	Numero processi di adeguamento degli schemi aziendali (contratto, incarico, bandi); Numero procedure redatte/revisionate	2016-2017-2018	Servizio Risorse Umane Servizio Approvv.ti Servizio Tecnico-Patr.le Ingegneria Clinica Servizio AA.GG. Servizio Tecnico-Patr.le Servizio Affari Ist.li e S.D.S. Dirigenti Responsabili dei relativi procedimenti
Verifica stato di applicazione del Codice		Numero procedimenti disciplinari avviati/sanzioni comminate	2016-2016-2017	Responsabile Ufficio procedimenti disciplinari
Revisione del Codice di comportamento aziendale	Valutazione specifici doveri di comportamento in aderenza alle adottande linee guida di A.N.AC.	Adozione revisione Codice di comportamento	2016	Responsabile Ufficio procedimenti disciplinari RPC

Esiti del monitoraggio e delle misure

Si rimanda alla Relazione della RPC l'esito della verifica sullo stato di applicazione del Codice -cfr. ID 11- Relazione RPC 2015

Ad ogni buon conto, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari aziendale: ha attivato n.17 procedimenti disciplinari di cui n.8 definiti con sanzione.
Sono stati attivati n.13 procedimenti disciplinari, di cui n.11 definiti con sanzione direttamente dai Direttori di struttura, competenti in ragione delle prescrizioni del Codice Disciplinare aziendale (secondo cui *per infrazioni accertate per le quali é prevista una sanzione inferiore alla sospensione dal servizio oltre a 10 gg., la competenza é in carico al Direttore di struttura presso cui opera il dipendente*).
Sono pervenute n. 7 segnalazioni legate ad eventi corruttivi, di cui n.4 con attivazione procedimento disciplinare o penale.
Sono stati avviati n.4 procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti:

- N. 1 procedimento disciplinare **definito con sanzione del licenziamento**
- N. 3 procedimenti disciplinari con sanzione ex art. 314 c.p. (peculato)

Sono stati avviati n. 3 procedimenti disciplinari ex art. 323 c.p. (abuso d'ufficio)

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 di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

Situazione del personale al 31/12/2015

Ruolo Sanitario area medica	Ruolo Sanitario area non medica	Ruolo Prof.le	Ruolo Tecnico	Ruolo Amm.vo	TOTALE
N. 905	N. 75	N.5	N.3	N.16	**1004**

A oggi si cerca di fronteggiare all'attivazione 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 dalle posizioni organizzative, responsabilizzando maggiormente le stesse pur dovendo - comunque e costantemente - 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 in ragione della complessità ed alta specificità delle professionalità chiamate in causa, in particolare per i ruoli tecnico e professionale.

Esiti del monitoraggio e della misura.
Nel 2015 in n.2 aree a rischio - Servizio Approvvigionamento e Servizio Tecnico-Patrimoniale - si é proceduto alle sostituzioni dei relativi Dirigenti Responsabili dovute, rispettivamente, ad aspettativa s.a. per trasferimento c/o altra A.O. e a collocamento a riposo.
In n. 1 struttura complessa – Pianificazione e Controllo di gestione - si é provveduto alla sostituzione provvisoria del Responsabile, dovuta ad aspettativa s.a. per trasferimento c/o altra A.O. del suo titolare.

L'ASST dall'1/1/2016 é coinvolta nel processo di riforma del SSR, che prevede nella gestione transitoria specifiche prescrizioni anche in materia di personale (*fino alla*

***definizione dei nuovi assetti organizzativi, non possono essere ricoperti posti vacanti di posizioni apicali ruolo prof.le, tecnico e amm.vo*, ex L.R. 23/2015, art.2, c.11).**

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

- rotazione del personale dirigenziale e dei titolari di posizioni organizzative allorquando si verifichino 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 allorquando 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.

Unitamente a dette idonee azioni, la Direzione Strategica richiama l'attenzione dei dirigenti aziendali alle prescrizioni - in particolare - dell'art. 15 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, al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Azienda.

Sono evidentemente fatte salve le ipotesi di cui all'art.35 bis del D.Lgs. n.165/2001 (cfr. paragrafo "**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.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Con l'adozione del Codice di comportamento aziendale (cfr. art.9), 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, per i quali si rende necessario predisporre apposita procedura operativa.

Tale obbligo ed i suoi effetti, nonché le conseguenze scaturenti dalla sua violazione, rientrano nelle tematiche oggetto delle iniziative di formazione attivate nel corso del 2015 al personale dipendente.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili strutture
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Informativa volta a dare conoscenza al personale: obbligo di	Numero dipendenti sollevati dall'incarico/Numero	2016-2017-2018	Tutti i Direttori di struttura complessa e struttura semplice a valenza

	astensione; conseguenze in caso di violazione; comportamenti da seguire	segnalazioni in ordine al conflitto di interessi;		dipartimentale

Esiti del monitoraggio e della misura
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.NA.C. (cfr. Deliberazione 22/12/2014, n.149) e in tali termini recepito dall'Azienda.
Vengono pertanto acquisite e pubblicate sul sito 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, nonché con il flusso periodico previsto da Regione Lombardia quale specifico adempimento da corrispondere entro il 15 gennaio di ciascun anno.
Tali dichiarazioni vengono aggiornate e pubblicate annualmente nella sezione Amministrazione Trasparente e sono soggette a verifica in conformità al DPR n. 445/2000 per gli incarichi affidati dal Direttore Generale di Direttore Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario, l'ASST provvede alla verifica delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità autocertificate dagli interessati.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili strutture
Assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine alla inconferibilita' e incompatibilita' degli incarichi amministrativi di vertice	Acquisizione annuale delle dichiarazioni sostitutive da parte della Direzione Strategica (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo e Direttore Sociosanitario)	Pubblicazione sul sito aziendale e contestuale invio del link in Regione Lombardia entro i tempi previsti	2016-2017-2018	U.S. Affari Ist.li e rapporti con l'esterno
	Verifiche delle dichiarazioni sostitutive in conformità al disposto ex D.P.R. 445/2000	Numero % dichiarazioni verificate	2016-2017-2018	

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura.
si rimanda alla Relazione della RPC al link: Relazione RPC 2015 in particolare all'ID 7.A.1.,
nonché al link del sito web aziendale per quanto riguarda gli oneri di pubblicità riferiti agli incarichi amministrativi di vertice: Incarichi amm.vi di vertice

Si rinvia per completezza anche alla sezione: **Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione**

Attività e incarichi non consentiti al dipendente (attività extraistituzionali)

L'Azienda 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 nuovo art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 e s.s.m., nei termini di cui al testo adottato con deliberazione 10/12/2014, n. 884.
Detta regolamentazione richiama i criteri oggettivi e predeterminati per la materia di che trattasi secondo quanto espresso da specifico indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018

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	Numero dichiarazioni sostitutive ricevute verificate e avvio esiti attività di verifica a campione	2016-2017-2018	Servizio Risorse Umane

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura.
Nel corso del 2015 sono state trattate dall'Ufficio **n. 780 richieste, di cui n. 4 non autorizzate**.

Assume particolare valenza l'attività informativa preventiva della prescrizione che l'Ufficio preposto offre ai dipendenti, in ragione del consistente volume rappresentato dall'attività extraistituzionale e originato dall'alta professionalità/competenze dei dipendenti interessati (trattasi fondamentalmente di professionisti con competenze di natura clinica), 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 in richieste appropriate e corrette, verificabili attraverso il flusso attivo con il sistema PERLAPA.

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.

L'Azienda per identificare i destinatari di detta previsione, recepisce l'Orientamento n. 24 fornito al riguardo dall'A.N.AC. e formalizzato in data 21/10/2015.
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 2016-2018

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili strutture
Assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine al divieto di svolgimento di attivita' successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	- Previsione nelle determinazioni dirigenziali dei riferimenti ex art.53 del D.Lgs.165/2001; - Consegna al dipendente di una **scheda informativa** con acquisizione della sottoscrizione (secondo fac-simile);	Numero sottoscrizioni/numero dipendenti cessati	2016-2017-2018	Servizio Risorse Umane Servizio Risorse Umane
	- previsione nei bandi di gara o negli atti preliminari all'affidamento, anche mediante procedura negoziata, della sussistenza della condizione soggettiva (da certificare con apposita dichiarazione sostitutiva) prevista dall'art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 con specifica, nel caso di violazione, dell'esclusione dalla procedura di affidamento, ferme restando le altre conseguenze previste dalle specifiche disposizioni normative			Servizio Approvvigionamenti Servizio Tecnico Patrimoniale Servizio Ingegneria Clinica

INFORMATIVA E FORMAT AZIENDALE

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

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

Io sottoscritto _____dipendente dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale 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 tra 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 tra anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura

Nel corso del 2015 sono state fornite informazioni e acquisite dichiarazioni per **n. 19 dipendenti** cessati per collocamento a riposo e **n. 58 dipendenti** cessati per dimissioni, come da documentazione agli atti degli Uffici preposti del Servizio Risorse Umane.

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 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 2016-2018

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; Acquisizione dichiarazioni sostitutive di certificazioni ex art. 46 D.P.R.445/2000 Accertamento veridicità dichiarazioni sostitutive	Numero regolamenti adottati/rivisti Numero dichiarazioni acquisite/campione Numero dichiarazioni verificate/numero dichiarazioni acquisite	2016-2017-2018 2016-2017-2018	Servizio Risorse Umane Servizio Approvvigionamenti Servizio Tecnico Patrimoniale Servizio Ingegneria Clinica Servizio Risorse Umane

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura
Sono agli atti dei rispettivi Uffici preposti le 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 RPC 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 prevederà indagini interne di accertamento e verifica.
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 o all'Organismo di Vigilanza del Codice Etico-Comportamentale condotte illecite, non subisca ingiuste ripercussioni o misure discriminatorie, dirette o indirette.
L'apposita **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 PTPC, è consultabile sia sul sito web istituzionale al link: Policy whistleblower, nonché 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-spedalicivili.it;
- gestione affidata a ristrettissimo nucleo di persone (RPC, RPD);
- codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante (repertorio riservato);
- predisposizione **modello** per ricevere le informazioni e le circostanze del fatto, con apposito format scaricabile via web che garantisce la tutela dell'anonimato;

Dal 22 ottobre 2014 l'A.N.AC. è divenuta ufficialmente competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il dipendente pubblico sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, per le quali è stato attivato un indirizzo dedicato whistleblowing@anticorruzione.it
LAienda ha provveduto con specifici canali di informazione a diffondere detta opportunità a tutti i dipendenti, come da comunicato pubblicato sulla rete intranet aziendale nonché attraverso il cedolino stipendiale del mese di luglio 2015.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili interessati
Attuazione policy whistleblower	Sensibilizzazione vs tutto il personale	N segnalazioni trattate/n. segnalazioni ricevute; N. procedimenti disciplinari avviati/n. segnalazioni trattate	2016-2017-2018	RPC Ufficio Procedimenti disciplinari

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura
RPC: sono pervenute n. 3 segnalazioni cartacee consegnate dai sottoscrittori, n. 2 segnalazioni verbali e n. 5 segnalazioni anonime.

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, nonché - più in generale -, 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 alla documentazione destinata al nuovo assunto anche il PTPC e l'annesso PTTI, garantendone la presa visione attraverso l'aggiornamento della Cartella di consultazione dedicata "***Orientamento nuovo assunto***" della rete INTRANET – sezione Risorse Umane;
- prevedere fra i contenuti che costituiscono le **Giornate informative dedicate al personale neoassunto** la diffusione degli strumenti applicati (sintetizzati in un **OPUSCOLO INFORMATIVO** consegnato agli stessi) 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;

Tutti i dipendenti:

- Consultazione sul sito web istituzionale e di rete locale (intranet e bacheca documentale aziendale dedicata all' "**Angolo del dipendente**") del PTPC, comprensivo del PTTI e loro aggiornamento, corredati dai Testi della normativa di riferimento:
- Comunicazione attraverso **l'invio con mail a tutti i titolari di indirizzi nominativi di posta elettronica (istituzionali e personali disponibili)** in occasione dell'invio delle comunicazioni stipendiali, delle informative sugli aggiornamenti e sulle iniziative di rilievo nell'ambito delle attività previste dal PTPC e PTTI

Formazione del personale

Come da specifica e preventiva comunicazione della RPC, in occasione della richiesta del fabbisogno formativo annuale e in relazione a quanto indicato nel **Piano Formazione aziendale**, l'ASST anche per il triennio 2016-2018 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 attraverso **giornate dedicate "in house"** autogestite da:
  RPC, RTI.
  Gli eventi formativi vengono rivolti, secondo calendario e tipologia di destinatari, a tutto il personale - dirigenziale e del comparto - amministrativo, tecnico, professionale e sanitario dell'ASST, selezionato in ragione della funzione di direzione/responsabilità/coordinamento rivestita e dell'afferenza ai settori ad elevato rischio di corruzione, in modo da raggiungere gradualmente il più alto numero di dipendenti sugli oltre 6.000 distribuiti sui quattro presidi ospedalieri.
  Detta attività formativa è rivolta anche al personale universitario convenzionato.
  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 2016-2018 intende perseguire anche le seguenti iniziative:

- proseguire con lo strumento della FAD per garantire appropriata conoscenza della politica aziendale anche al personale subentrato dall'ex ASL di Brescia, in ragione delle nuove attività di diretta competenza, allocato presso strutture territoriali della provincia di Brescia;
- 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 procedimentali, riorganizzazione degli Uffici, trasparenza).
- prevedere la programmazione/costruzione e l'avvio di Corsi/giornate monotematiche di interesse comune fra le Aziende e le Agenzie Sanitarie limitrofe, per condividerne e ottimizzarne costi e risultati, attraverso la collaborazione.

Formazione della RPC

La RPC proseguirà anche nel triennio 2016-2018 il personale percorso di formazione specialistica, con particolare attenzione alla clausola di invarianza economica.

Nel corso del 2015 ha partecipato a n.**30 eventi organizzati attraverso la piattaforma di FORMEZ_PA sui temi dell'etica, integrità, legalità, gestione del rischio**, per un totale di n.45 ore.

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 Piano (17/07/2013) provvede:

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

Esiti del monitoraggio della misura di trattamento.
Nel corso del 2015 sono stati pubblicati n. 7 bandi contenenti detta previsione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili strutture
DIFFUSIONE Policy aziendale etica/legalità/trasparenza	Incontri specifici al Personale neoassunto della policy aziendale	Numero dipendenti neoassunti informati/numero dipendenti neoassunti sottoscriventi specifica liberatoria	2016-2017-2018	RPC/RTI Servizio Risorse Umane
FORMAZIONE Personale dipendente/RPC	- Previsione eventi formativi nel PFA - In house: dipendenti non ancora coinvolti - Pianificazione, programmazione e partecipazione a Corsi monotematici di interesse comune fra le Aziende sanitarie della Lombardia orientale	- 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	2016-2017-2018 2016-2017-2018 2016	RPC RTI Ufficio Formazione az.le

SELEZIONE del personale	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 Legge n.190/2012	2016-2017-2018	Servizio Risorse Umane

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

TIPOLOGIA FORMAZIONE	
GIORNATA INFORMATIVA NEOASSUNTI	Giornate effettuate N. 12 edizioni Partecipanti neoassunti N. 235 Ore dedicate N. 12
FAD – APPROCCIO AI TEMI ETICI E INTEGRITA' (attiva da 14/11/2015 al 31/12/2015)	Completato con successo da parte di N.219 dipendenti
GIORNATA MONOTEMATICA IN HOUSE SERVIZIO TECNICO-PATRIM.LE IN MATERIA CONTRATTI PUBBLICI	13 OTTOBRE 2015 Partecipanti: dirigenti, p.o. e personale tecnico e amm.vo Servizio Tecnico N.29 Ore dedicate N. 4
ATTUAZIONE CERTIFICAZIONE BILANCIO	Giornate effettuate N. 6 edizioni Partecipanti: p.o. e personale amm.vo Servizio Bilancio e risorse N. 12 Ore dedicate N. 18
POLITICHE SEMPLIFICAZIONE: PROCEDURA PROTOCOLLO	Giornate effettuate N. 10 eventi Partecipanti: p.o. e personale amm.vo Servizio AA.GG. N. 2 Ore dedicate N. 31,5
AGGIORNAMENTO RPC	Giornate effettuate N.30 Ore dedicate N.45
POLITICHE RISK MANAGEMENT	Giornate effettuate N. 5 eventi Partecipanti: dirigenti amministrativi Servizio AA.GG. N. 2 Ore dedicate N. 20

AZIONI E MISURE DI PREVENZIONE A CARATTERE TRASVERSALE

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

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

Tempi medi di pagamento verso tutti i fornitori
Procedura di certificabilità del Bilancio aziendale
Oneri di pubblicità in materia di contratti pubblici
Gestione reclami scritti non complessi
Gestione reclami scritti complessi
Rilascio cartella clinica
Accettazione donazioni in denaro da privati

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.**
Esiti del monitoraggio della misura: pubblicazione indicatori tempestività dei pagamenti sul sito web aziendale al link**:** Indicatori tempestività pagamenti

Prosegue il crono programma del processo di **certificazione del bilancio**, per il quale si ritiene privilegiare lo strumento della trasparenza per dare evidenza degli stati di avanzamento del percorso avviato.

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 sito web istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" al link: Adempimenti Legge n.190/2012.

Si ritiene, pertanto, prospettare anche nel triennio 2016-2018 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 2016-2018

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili strutture
Trasparenza/accesso telematico a dati, documenti e procedimenti; Informatizzazione dei processi; Rispetto tempi procedimentali	Monitoraggio rispetto tempi procedimentali, 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	2016-2017-2018	RTI URP Direzione Medica P.O. Servizio AA.GG. Servizio Bilancio e Risorse Dirigenti responsabili dei procedimenti

Esiti del monitoraggio tempi procedimentali delle attività di maggior interesse del cittadino:
Si rimanda al link della sezione "Amministrazione Trasparente" Tempi procedimentali.

Politiche di prevenzione messe in atto dall'Azienda in materia di contratti pubblici

L'ASST aderisce e partecipa al Consorzio AIPEL (Accordo Interaziendale Provveditori Est Lombardia).
La politica adottata privilegia come prassi consolidata l'utilizzo delle piattaforme telematiche e consorzi per gli acquisti, garanzia sia di condizioni più favorevoli per gli acquirenti e una migliore trasparenza nelle procedure, come sollecitato sia dall'A.N.AC. che dal Comitato regionale per la trasparenza.
I dati ad evidenza di questa performance aziendale, ritenuta valida misura di prevenzione, sono attestati da **rendicontazioni quadrimestrali inviate in Regione Lombardia** e da dati elaborati (e spesso pubblicati su organi di informazione) direttamente da Arca Lombardia.

Con specifico riferimento all'affidamento di lavori, forniture e servizi ex D.Lgs. 12/06/2006, n.163 e D.P.R. 5/10/2010, n.207, l'ASST provvede ad integrare le procedure in atto attraverso:

- inserimento di specifici impegni a carico delle ditte negli avvisi, bandi di gara, lettere di invito, richieste di preventivo, della presa visione del PTPC;
  - recepimento del **Patto di integrità dei contratti pubblici regionali** di cui alla D.G.R. 30/01/2014, n.X/1299, 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;
  - gare sottosoglia tradizionali cartacee con procedura informatica.
- inserimento nei disciplinari standard delle gare ad evidenza (cfr. nuovo art. 15-tipo "Obblighi della ditta aggiudicataria") 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 PTPC.

Con determinazione n. 838 del 08/07/2015 si è provveduto a redigere un **elenco di operatori economici idonei al servizio di fornitura ausili ortopedici con oneri a carico dei pazienti** in quanto non erogabili a carico del S.S.N.

Con deliberazione n. 544 del 21/07/2015 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

Con deliberazione n. 950 del 30/12/2014, l'Azienda ha previsto 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. 4 Presidi Ospedalieri della ASST degli spedali Civili di Brescia sono stati registrati nel corso del 2015 n. 1293 decessi, per i quali si applicano le disposizioni regionali che prevedono la registrazione delle imprese assegnatarie – per effetto della scelta dei familiari – del servizio funebre.
Detto processo è stato riconfermato anche per il 2016 nel Registro dei rischi del presente PTPC, quale area di rischio specifica cui si rimanda per ogni approfondimento.

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'Azienda con l'adozione della deliberazione 09/07/2014, n.521 in tema di regolamentazione di eventi formativi esterni con sponsorizzazione individuale, revisionata con atto 28/01/2015, n.40, consultabile al link: Regolamento sponsorizzazioni individuali esterne, 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 del Servizio Risorse Umane, che raccoglie gli esiti delle istruttorie effettuate dai Presidi ospedalieri periferici interessati.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018

Misure di prevenzione	Azioni da intraprendere	Indicatori	Crono programma	Responsabili strutture
Assicurare il rispetto delle disposizioni regolamentari in materia di eventi formativi esterni con sponsorizzazione individuale	Monitoraggio delle autorizzazioni rilasciate secondo iter regolamentare Acquisizione dichiarazioni del dipendente su assenza conflitto di interesse	Reportistica periodica (semestrale) contenente n. dipendenti autorizzati/Società-Ditte sponsorizzatrici; Numero dichiarazioni presenza cause ostative/conflitto di interesse	2016-2017-2018	Servizio Risorse Umane Dirigenti responsabili dei procedimenti

Detta procedura è entrata a pieno titolo nel Registro dell'analisi dei rischi del presente PTPC, anche in ragione del suo richiamo nella Determinazione A.N.AC. n.12/2015 (cfr. pag. 48, paragrafo 2.2.3).

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.O. Mantova
A.O. "Spedali Civili" di Brescia
A.O. Cremona
A.O. Desenzano d/Garda
A.O. Chiari
ASL di Bergamo
ASL di Vallecamonica/Sebino
ASL di Lodi
ASL di Cremona
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 PTPC;
- 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.

In data 13/11/2015 si è svolta presso il Presidio Ospedaliero di Montichiari – sito nella zona orientale della provincia – la **GIORNATA DELLA TRASPARENZA –Seminario "Conoscere l'Ospedale",** invitando **gli studenti delle classi quinte degli Istituti superiori locali.**

L'Azienda diffonde da anni fra tutte le sue sedi un periodico trimestrale *magazine* "**Civile Salute**", che raccoglie - a scopo divulgativo- servizi e informazioni utili a tutti i cittadini.
Si allega link della pubblicazione sul sito web della sua ultima edizione: Civile Salute

Coordinamento tra il PTPC e il ciclo della Performance

L'efficacia del PTPC 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.

Per rendere evidente l'integrazione degli strumenti programmatori e quindi garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, l'ASST prevede esplicitamente nel **Piano della Performance** il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del PTPC e del PTTI (cfr. Deliberazione 25/02/2015, n.138 anno 2015).

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 PTPC 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 in occasione della campagna annuale del budget;
  - obiettivi assegnati al personale - con particolare attenzione a coloro che operano 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 e successivamente adottato con provvedimento della Direzione Generale, mentre l'esito delle risultanze degli obiettivi così integrati nel ciclo della Performance trova spazio nella consueta Relazione annuale presentata a cura del Responsabile dell'Ufficio Valutazione e controlli interni.

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

Fermo restando che la violazione degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento ex Deliberazione 18/12/2013, n.874 e dal Codice Etico-Comportamentale ex Deliberazione 25/06/2007, n.510, integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio – cfr. Disciplina aziendale - , si precisa che:

In capo a tutto il personale dell'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.8 del Codice di Comportamento, fatte salve le ulteriori responsabilità penali, civili, amministrative e contabili previste dall'Ordinamento (cfr. aggiornamento Deliberazione n.66 del 04/02/2015);

- violazione degli obblighi di trasparenza previsti dal PTTI, come sancito dall'art. 9 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 dell'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.

ADEGUAMENTI DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

A seguito dell'avvio del processo di Riforma del Servizio Sanitario Regionale ex L.R. n.23/2015, alla neocostituita ASST degli Spedali Civili di Brescia subentrano a far data dal 1/01/2016 nuove attività provenienti dalla disciolta ASL di Brescia, per le quali la RPC si riserva di provvedere in tempi stretti ad effettuarne la relativa mappatura ed analisi sotto il profilo del *Risk assessment*.
Il presente PTPC verrà prontamente aggiornato in corso d'anno, non appena conclusa la fase di integrazione, conoscenza e analisi delle nuove attività della ASST, ovvero 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 2016 – 2018

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 – anche alla luce della strategia proposta dal PNA - che la formulazione della strategia aziendale anticorruzione venga finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi, sviluppati nel triennio secondo il seguente crono programma:

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' 2016-2017-2018

OBIETTIVO	INDICATORI	TEMPISTICHE
Ridurre le opportunità che si manifestano casi di corruzione	Rispetto delle tempistiche di elaborazione, adozione e pubblicazione del PTPC 2016-2018	Aggiornamento: 31/01/2016
	Rispetto della tempistica di elaborazione e pubblicazione della Relazione del RPC	15/12/2016 15/12/2017 15/12/2018

	Rispetto della tempistica di monitoraggio delle misure di trattamento del rischio	In relazione a quanto previsto nel Piano di Trattamento del rischio
	Valutazione piano Trattamento del rischio nelle aree generiche e specifiche di cui alla Determinazione A.N.AC. n.12/2015	Aggiornamento: 31/01/2016
	Integrazione del P.T.P.C. per analisi e trattamento del rischio delle nuove attività afferite alla ASST dal 1/1/2016	31/12/2016
	Attivazione forme di consultazione in fase di elaborazione/aggiornamento P.T.P.C.	1° Aggiornamento: 31/01/2016 2° Aggiornamento: 31/01/2017 3° Aggiornamento: 31/01/2018
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Attivazione canali di ascolto/interviste in contesti selezionati per valutare la percezione della corruzione dei dipendenti e il valore dell'integrità	31/12/2016 31/12/2017 31/12/2018
	Sensibilizzazione all'utilizzo di procedure interne per la tutela del whistleblower	31/01/2016
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Adozione misure tese all'osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti dell'ASST che integri il Codice approvato con D.P.R. n.62/2013	31/12/2016 31/12/2017 31/12/2018
	Revisione del Codice di Comportamento secondo le adottande linee guida dell'A.N.AC.	
	Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità, con particolare riferimento al personale proveniente dalla ex ASL di Brescia Formazione specialistica, per i referenti, i dirigenti e i funzionari addetti alle aree a rischio	31/12/2016 31/12/2017 31/12/2018
	Formazione specialistica, rivolta al RPC	31/12/2016
	Programmazione e attuazione iniziative comuni nell'ambito delle attività del Gruppo interaziendale ASST-ATS della Lombardia orientale, quale approccio di tipo sistemico alle tematiche di cui alla Legge n.190/2012 e D.Lgs. n.33/2013	31/12/2016 31/12/2017 31/12/2018

****