



SPEDALI CIVILI – BRESCIA

AZIENDA OSPEDALIERA

A.O. “SPEDALI CIVILI” DI BRESCIA

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L’INTEGRITA’**

(a norma della Legge 06/11/2012, n.190 e del D.Lgs. 14/03/2013, n.33)

DOCUMENTO ILLUSTRATIVO ANNO 2014
ex art.1, comma 14, Legge n.190/2012

1



INDICE

Premessa

Quadro di riferimento

Riferimenti normativi e regolamentari

Modalità operative

Clausola di invarianza

- 1 Gestione del Rischio e sua efficacia**
 - 1.1 Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione
 - 1.2 Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione
 - 1.3 Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione.
- 2 Formazione in tema di anticorruzione**
 - 2.1 Diffusione
 - 2.2 Formazione del personale
 - 2.3 Formazione del RPC
- 3 Codice di Comportamento**
 - 3.1 Adozione delle integrazioni al Codice di comportamento
 - 3.2 Denunce e sanzioni delle violazioni al Codice di comportamento
 - 3.3 Attività dell'Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di Comportamento
- 4 Altre iniziative**
 - 4.1 Rotazione degli incarichi
 - 4.2 Esiti di verifiche e controlli in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ex D.Lgs. 08/04/2013, n.39
 - 4.3 Forme di tutela garantite al dipendente che intende segnalare illeciti - whistleblower
 - 4.4 Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione
 - 4.5 Rispetto dei termini procedurali
 - 4.6 Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici
 - 4.7 Iniziative previste nell'ambito dell'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere
 - 4.8 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale
 - 4.9 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive
- 5 Sanzioni**
- 6 Altri contenuti**
 - 6.1 Collaborazione con le Aziende Sanitarie
 - 6.2 Collaborazione tra le strutture aziendali
 - 6.3 Trasparenza e integrità
 - 6.3.1 Obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione delle informazioni
 - 6.3.2 Altre iniziative
 - 6.4 Coordinamento tra il PTPC / PTTI e il ciclo della Performance



Premessa

La presente Relazione intende offrire un aggiornamento sullo stato delle azioni intraprese dall'Azienda nell'anno 2014 per dare attuazione alle misure di prevenzione definite dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e nel Programma Triennale per la trasparenza e integrità, nei termini così come adottati con Deliberazioni 17/07/2013, n.521 e 29/01/2014, n.44, nonché il loro grado di efficacia.

Quadro di riferimento

L'Azienda Ospedaliera "Spedali Civili" di Brescia 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 **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 140 i medici convenzionati secondo il Protocollo di Intesa in parola che svolgono la loro attività assistenziale all'interno dell'Azienda.

All'Azienda fanno capo:

n. 4 Presidi Ospedalieri, di cui n. 2 in Brescia e n. 2 dislocati rispettivamente nella zona nord e sud-est della provincia di Brescia, che offrono complessivamente – nell'ambito dell'attività di ricovero - n. 1610 p.l. ordinari effettivi in esercizio, n. 36 posti effettivi di DHospital, n. 48 posti effettivi di DSurgery e n. 20 p.l. effettivi sub acuti;

n. 1 Presidio Ambulatoriale cittadino

n. 2 strutture ambulatoriali cittadine

il Dipartimento di Salute Mentale, con sedi dislocate in diverse zone della provincia.

Alla data del 9/12/2014, il numero totale complessivo di dipendenti si attesta a 6.179 (di cui n.252 a tempo determinato).

Riferimenti normativi e regolamentari

L'azione di coordinamento messa in atto dall'Azienda per l'applicazione delle misure contenute nel Piano triennale di Prevenzione della corruzione, si è orientata tenendo conto della coesistenza degli altri Sistemi aziendali già operativi, richiamandone e applicandone i processi organizzativo/gestionali riferiti a:

- **Codice di Comportamento dell'A.O.**, nei termini di cui al D.P.R. 16/04/2013, n.62 ed adottati con Deliberazione 18/12/2013, n.874;
- **Codice Etico-Comportamentale** aziendale, nei termini di cui alla Deliberazione 25/06/2007, n.510, nonché il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ivi previsto ex Deliberazione 01/08/2012, n.523;
- **Codice Etico degli Appalti Regione Lombardia**, recepito ed applicato integralmente dall'Azienda nei termini di cui alla Deliberazione 15/06/2011, n. 475;
- **Piano triennale delle Performance**, annualmente aggiornato in conformità alle direttive del D.Lgs. 27/10/2009, n.150, da ultimo con Deliberazione 30/07/2014, n. 599;
- **Piano Sicurezza, Qualità e gestione del rischio**, annualmente predisposto e migliorato secondo il modello Clinical Governance, da ultimo formalizzato con Deliberazione 26/03/2014, n.233;
- **Attività di assurance e consulenze nell'ambito dell'Internal Auditing** e relativo Piano di Audit, da ultimo formalizzato con Deliberazione 28/01/2009, n.38.



Modalità operative

Le figure aziendali coinvolte con specifici mandati operativi da parte della Direzione Generale e in qualità di referenti sul tema sono:

la Responsabile Prevenzione della corruzione Daniela Toterà,

la Responsabile Trasparenza e Integrità Rossana Gardoni,

l'esperta in materia di implementazione e gestione di sistemi/sottosistemi informativi finalizzati all'attuazione di processi aziendali Federica Cottini.

Clausola di invarianza

Si precisa che tutte le attività messe in atto alla data del 15/12/2014 per l'applicazione della Legge n. 190/2012, sono state svolte dall'Azienda **esclusivamente con risorse umane, strumentali e finanziarie a disposizione della stessa.**

Pertanto, l'attuazione della Legge n.190/2012 non ha comportato alcun nuovo o maggiore onere a carico del Bilancio dell'Azienda Ospedaliera "Spedali Civili" di Brescia.



1 GESTIONE DEL RISCHIO E SUA EFFICACIA

Ai processi aziendali per i quali - secondo la metodologia applicata dell'analisi del rischio - la classificazione del rischio stesso veniva rappresentata con livello di priorità rispettivamente "rilevante" e "medio basso" con livello di controllo "assente", riferiti alle Strutture organizzative che li presidiano e rappresentate nel seguente schema:

AREA A RISCHIO	PROCESSI	SERVIZIO AZIENDALE	LIVELLO CONTROLLO	LIVELLO RISCHIO
Attuazione e verifica attività in regime Libera Professione intramoenia	1	Ufficio Libera Professione	Efficace	Rilevante (9)
Procedura di scelta dei contraenti per l'affidamento di forniture e servizi	2	Servizio Approvvigionamenti	Molto efficace	Rilevante (9)
	2	Commissione dispositivi medici	Assente Assente	Medio-basso (6)

si è proceduto all'effettuazione di n. 3 audit di verifica che hanno permesso di accertare le azioni di controllo previste nel Piano di trattamento del rischio 2014, come descritto nei punti 1.1 e 1.2.

1.1 Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione

1.2 Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione

Ufficio Libera professione aziendale

- Accertamento nei mesi di gennaio-febbraio 2014 presso le singole UU.OO. dei volumi di attività libero-professionale (non superamento del volume di attività istituzionale, come previsto dalla norma);
- Verifica dell'osservanza del Regolamento aziendale delle situazioni che determinano l'insorgenza di un conflitto di interesse o di forme di concorrenza sleale, attraverso la compilazione di un **modulo di assenza di conflitto di interessi**;
- Verifica continua dello svolgimento dell'attività libero professionale autorizzata presso gli studi privati o poliambulatori convenzionati fuori orario di servizio dei turni di pronta disponibilità e guardia medica e verifica del volume di ore autorizzate di ogni singolo medico per l'esercizio della libera professione rispetto al volume orario previsto dalla normativa vigente.
- Gestione esclusiva da parte del CUP aziendale e separata rispetto all'attività istituzionale, delle prenotazioni delle prestazioni libero-professionali ambulatoriali erogate presso le strutture aziendali.
- Richiamo periodico alla massima attenzione sull'appropriatezza dei ricoveri medici e chirurgici e delle prestazioni ambulatoriali, con conseguente possibilità da parte dell'Azienda di rivalersi nei confronti del professionista dei costi sostenuti o mancati introiti. A tal fine tutte le prestazioni erogate in regime di ricovero vengono esaminate mensilmente dall'ufficio competente.
- Avvio e completamento entro il 15/3/2015 del collegamento in rete degli studi professionali privati come previsto dalla Legge n.189/2012. Alla data del 15/12/2014 su 55 studi risultano posizionati 32 P.O.S., mentre prosegue la formazione specifica dei medici utilizzatori.
- Controlli a campione sull'orario di emissione della fattura con l'orario di avvenuta prestazione.

Efficacia

A seguito della messa in atto di dette misure, è stata ripetuta la "pesatura dei rischi" con le modalità previste dall'Allegato 5 del PNA: il valore raggiunto è di 4 e si colloca nel livello di rischio



“**medio-basso**” abbassandosi di 5 punti rispetto alla precedente rilevazione (9) che lo poneva nella classe rischio “rilevante”. Il risultato è dovuto all’innalzamento del livello di controllo ottenuto con le misure adottate di cui sopra, che risulta essere “molto efficace” rispetto al precedente “efficace”

Servizio Approvvigionamenti

- Pubblicazione puntuale della reportistica annuale delle procedure sul portale aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente
- Utilizzo piattaforma Sintel: (DGR n. X/818 del 25/10/2013); estensione dell’utilizzo della piattaforma regionale Sintel a tutte le procedure di gara, senza limite di importo. Per le procedure di gara relative ad importi da 1.000 a 10.000 euro viene utilizzata la modalità semplificata “Richiesta di Offerta (RdO)”
- Obiettivo di razionalizzazione ed efficientamento delle procedure di acquisto anche mediante adesione alla Centrale acquisti e gare aggregate: il valore raggiunto nel 2014 è pari al 60%
- Presa d’atto soppressione AVCP e trasferimento delle competenze in materia di vigilanza dei contratti pubblici all’ANAC (D.L. n.90/2014) convertito in L. 114/2014

Efficacia

A seguito dell’adempimento di queste misure viene ripetuta la “pesatura dei rischi” con la modalità prevista dall’Allegato 5 al PNA: il valore raggiunto è di 8,4 più basso del precedente di 0,6 punti ma che comunque mantiene il Processo di Approvvigionamento in livello di rischio **rilevante**

Commissione Aziendale dispositivi (CADis)

- Revisione della Procedura CADIS nelle tre diverse modalità A/B/C. La PO è completa, esaustiva ed applicata, resa disponibile nella rete intranet aziendale.

Efficacia

A seguito dell’adempimento di questa misura viene ripetuta la “pesatura dei rischi” con la modalità prevista dall’All 5 al PNA: il valore raggiunto è di 4 per la modalità CADIS A e 6 per la modalità CADIS B. Il punteggio ricolloca il processo in rischio medio-basso ma, a seguito dell’introduzione della procedura, si è innalzato il livello di controllo da “ASSENTE” in EFFICACE per modalità A e MINIMO per modalità B

Nuova pesatura del rischio

AREA A RISCHIO	PROCESSI	SERVIZIO AZIENDALE	LIVELLO CONTROLLO	LIVELLO RISCHIO
Attuazione e verifica attività in regime Libera Professione intramoenia	1	Ufficio Libera Professione	Molto efficace	Medio-basso (4)
Procedura di scelta dei contraenti per l’affidamento di forniture e servizi	2	Servizio Approvvigionamenti	Molto efficace	Rilevante (8,4)
	2	Commissione dispositivi medici	Efficace	Medio-basso (4)
			Minimo	Medio-basso (6)



1.3 Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione.

- Collegamento in rete (attivazione pos) degli studi professionali privati per i medici aziendali che svolgono attività libero-professionale, come previsto dalla Legge n.189/2012 (cfr. deliberazione 19/03/2014, n.192)
- Costante utilizzo Piattaforme di Gare telematiche (cfr. portale SINTEL)
- Ottimizzazione e monitoraggio continuo per riduzione tempi pagamento di tutti i fornitori del Sistema regionale nel **pieno rispetto delle scadenze contrattuali**, attraverso la piattaforma G3S di Regione Lombardia (cfr. punto 4.5)

2 FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Nell'ambito dell'attività di "formazione", l'Azienda ha distinto i vari livelli di azione per consentire un graduale sviluppo e maturazione di una cultura dell'etica e della legalità.

2.1 Diffusione

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

Alla data del 15/12/2014 si è provveduto a:

- Pubblicare e consultare sul sito web istituzionale e di rete locale (intranet e bacheca documentale aziendale dedicata all' "**Angolo del dipendente**") l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014-2016, comprensivo del Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità, nonché il Codice di Comportamento adottato dall'Azienda, corredati dai Testi della normativa di riferimento.
- Comunicare attraverso l'**invio con mail a tutti i titolari di indirizzi nominativi di posta elettronica aziendale** in occasione dei cedolini-stipendi, l'informativa e le modalità per la consultazione online dei PTPC e PTTI, nonché del Codice di Comportamento, oltre ad una breve descrizione introduttiva sul tema.

In particolare, al **personale neoassunto** nonché a tutte le figure professionali cui l'Azienda instaura un rapporto di collaborazione, proseguono per il tramite del Servizio Risorse Umane, le seguenti azioni:

- ricomprendere formalmente nella documentazione già destinata al nuovo assunto anche il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione ed il Codice di Comportamento, nelle versioni di cui alle deliberazioni pubblicate sul sito web aziendale;
- prevedere la sottoscrizione di **specifiche liberatorie** (come da **format agli atti**) da parte del nuovo assunto, con le medesime modalità attualmente previste dalla procedura operativa in materia di informativa inerente la tutela del rischio dei lavoratori; alla data del 9/12/2014 risultano acquisite n.232 liberatorie, pari al numero dei nuovi assunti a vario titolo dal 01/1/2014;
- garantire la consultazione della documentazione di interesse aggiornando costantemente la Cartella dedicata "**Orientamento nuovo assunto**" nella rete INTRANET – sezione Risorse Umane;



E' stata definita l'introduzione a far data dall'1/1/2015 di un breve spazio divulgativo in occasione del **"Corso di formazione generale del lavoratore"** dedicato al personale neoassunto (quest'ultimo riferibile a tutte le figure professionali cui l'Azienda instaura un rapporto di lavoro) espressamente indirizzato alla politica, ai programmi ed alle iniziative avviati sui temi della Legge n.190/2012.

2.2 Formazione del personale

Come previsto dalla programmazione del Piano di Formazione aziendale anno 2014 (cfr. Deliberazione 29/01/2014, n.61), dal mese di gennaio c.a. sono proseguiti gli eventi formativi così come avviati nel 2013 nei confronti dei dipendenti dell'Azienda, che si sono concretizzati in:

Giornate dedicate "in house"

EVENTO CONTENUTI-FINALITA'	ARTICOLAZIONE DESTINATARI	ARTICOLAZIONE SOGETTI EROGATORI	QUANTITA' DI FORMAZIONE
GIORNATA INFORMATIVA Presentazione PTPC E Codice di Comportamento. Analisi contesto ambientale e Documento Programmatico; La gestione del rischio – mappatura dei processi; valutazione del rischio; trattamento del rischio; Obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte dell'Azienda Ospedaliera.	Personale sanitario e tecnico-sanitario del comparto con funzioni di coordinamento	Resp.le Prevenzione Corruzione Esperto sistema qualità az.le Resp.le Trasparenza Integrità	1^ Edizione: N. 3,30 ore N. 30 partecipanti 2^ Edizione: N. 3,30 ore N. 90 partecipanti

autogestite da: RPC, RTI, Collaboratore referente per la qualità ed il rischio.

Detti eventi, proseguendo nella programmazione avviata dal 2013, sono stati destinati in particolare **al personale sanitario e tecnico-sanitario con funzioni di coordinamento del comparto** dell'Azienda (il personale amministrativo e professionale tecnico è stato già coinvolto nel 2013, per un totale di n.450 dipendenti e n.16 ore).

Contenuti e finalità: hanno offerto una prima conoscenza e presentazione dei PTPC, del PTTI e del Codice di Comportamento; sono state ivi illustrate le linee aziendali in materia di Anticorruzione e Trasparenza, le indicazioni sulle mappature dei processi e la valutazione e il trattamento del rischio connesso ai vari procedimenti.

Gli incontri, realizzati attraverso **n. 2 edizioni** presso il Presidio Ospedaliero di Brescia, hanno visto la partecipazione – debitamente certificata come da documentazione agli atti - di circa 120 dipendenti, per un totale di 7 ore.

E' stato realizzato il Convegno:

"Etica e responsabilità per contrastare la corruzione Ruolo del dirigente della Sanità pubblica come espressione di integrità e legalità",

contemplato nei Piani programmatici di Formazione per l'anno 2014, opportunamente rivolto non solo al **personale dirigente aziendale** ed al **personale con funzioni di coordinamento nei settori a maggiore rischio**, ma anche al **personale universitario** che



– nell’ambito dei rapporti definiti secondo il Protocollo di Intesa in vigore tra codesta Università degli Studi e l’Azienda – svolge attività assistenziale con funzioni di direzione e responsabilità presso i Dipartimenti e le Unità Operative aziendali.

Detta attività formativa - pienamente aderente ai disposti ed alle direttive della Legge in parola -, ha avuto la partecipazione in qualità di relatori di eccellenti figure quali:

- Direttore Generale A.O. Brescia – Ezio Belleri;
- Esperto di Business Ethics e membro Comitato Direttivo Transparency International Italia – Walter Forresu;
- Sostituto procuratore presso la Procura della Repubblica di Monza – Walter Mapelli.

Contenuti e finalità: l’evento si è sviluppato su tre edizioni, rivolgendosi al personale dirigenziale di tutti i ruoli nonché alle posizioni organizzative dei settori più a rischio e ha concorso al raggiungimento degli obiettivi generali e specifici oltre che al perseguimento degli obiettivi dei Dipartimenti ed UU.OO. dell’Azienda, in quanto declinati per l’anno 2014 nelle schede di budget secondo la metodologia del ciclo della performance strategica ed individuale.

In appresso le modalità ed il dettaglio per l’attuazione del processo aziendale di formazione sulle tematiche dell’etica e della legalità svolte nell’anno 2014:

EVENTO CONTENUTI-FINALITA'	ARTICOLAZIONE DESTINATARI	ARTICOLAZIONE SOGETTI EROGATORI	QUANTITA' DI FORMAZIONE
CONVEGNO Effetti socio-economici della corruzione nel SSN ed aspetti etici del management La corruzione conviene? Spunti per un’analisi del fenomeno, sull’attività di prevenzione e repressione in un’Azienda Ospedaliera Le misure adottate dall’A.O. “Spedali Civili” di Brescia in applicazione della Legge n.190/2012 e del PTPC	Direttori di Dip.to Direttori S.C. Resp.li SSVD Direttori Medici/Amm.vi P.O. Direttori Staff Dirigenti Amm.vi Dirigenti Tecnici Dirigenti SITRA Resp.li SITR P.O. Personale amm.vo e tecnico del comparto inserito nelle aree a rischio con funzioni di coordinamento	Esperto di Business Ethics e membro Comitato Direttivo Transparency International Italia Sostituto procuratore presso Procura della Repubblica di Monza Direttore Generale A.O. Brescia	1 ^a Edizione N. 4 ore N. 90 partecipanti 2 ^a edizione N. 4 ore N. 130 partecipanti 3 ^a Edizione N. 4 ore N. 130 partecipanti

L’attenzione ai temi trattati, rappresenta l’aspettativa dell’Azienda alle seguenti finalità:

- Investire nelle qualità etiche, creando un contesto aziendale sfavorevole alla corruzione;
- Sensibilizzare i propri collaboratori, anche attraverso l’inserimento negli strumenti del ciclo della performance - strategica e individuale - di obiettivi ed indicatori sui temi dell’etica e della legalità;
- Attuare la funzione di controllo di primo livello insita nella responsabilità dirigenziale.

L’evento ha suscitato particolare interesse nel personale, che si è tradotto in sede di indagine di customer, oltre che in riscontri molto positivi anche in concreti suggerimenti.



Alla data del 15/12/2014 si è disposto:

- di prevedere da parte dei singoli Responsabili il fabbisogno formativo per l'anno 2015 tenendo conto delle tematiche di cui sopra (richieste già inoltrate all'Ufficio Formazione);
- l'inserimento da parte della RPC dei temi soprarichiamati fra quelli che costituiranno il **Piano Formazione aziendale per l'anno 2015** (annualmente predisposto dall'Ufficio Formazione aziendale ed in corso di predisposizione, con adozione entro il 31/01/2015);
- l'implementazione per l'anno 2015 di corsi monotematici di interesse comune fra le Aziende Sanitarie limitrofe, per condividerne e ottimizzarne costi e risultati.

L'A.O. "Spedali Civili" di Brescia ha ospitato in data 7/11/2014 il Convegno
"Pensieri di legalità"

promosso dalla RSU aziendale ed aperto sia ai dipendenti che alla cittadinanza, che ha offerto attraverso il racconto della giornalista Federica Angeli (che vive sotto il livello massimo di scorta) spunti e confronti sulle tematiche della legalità, corruzione, trasparenza e mafie.

2.3 Formazione del RPC

Nell'anno 2014 la Responsabile della prevenzione della corruzione ha partecipato ai seguenti eventi formativi (a costo zero):

- n.3 Convegni esterni presso Milano (A.O.), Tradate (Comune) e Mantova (A.O.) per un totale di 16 ore;
- n.1 Convegno presso la sede aziendale per un totale di 4 ore;
- n.13 seminari a distanza - "Webinar" - attraverso la piattaforma FORMEZ PA (seminari a distanza su piattaforma di video-conferenza utilizzata da FORMEZ PA che permette la comunicazione in modalità sincrona in audio e video, la condivisione di documenti, l'interazione tramite chat), per un totale di circa 20 ore.

3 CODICE DI COMPORTAMENTO

Con Deliberazione n.874 del 18/12/2013 l'Azienda ha adottato in conformità all'art. 54, c.5 del D.Lgs. 30/3/2001, n.165 e nel rispetto delle linee guida emanate dall'ANAC, il Codice di Comportamento dell'A.O. "Spedali Civili" di Brescia.

Finalità e correlazioni

- Richiamando a presupposto l'obiettivo di garantire la mission aziendale, costituita dalla propria **vocazione a corrispondere ai bisogni della Salute, quale diritto fondamentale dell'individuo ed interesse dell'intera collettività, nel rispetto della dignità e della libertà della persona umana**, il Codice viene quindi inteso quale misura di prevenzione fondamentale, in quanto regolamentante il comportamento legale ed eticamente corretto dei dipendenti. E' finalizzato ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, secondo i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta di cui anche al **Codice di Comportamento ex D.P.R. n. 62/2013**.

Il Codice costituisce pertanto elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, cui si correla strettamente e ricomprende:

- il **Codice Etico-Comportamentale**, adottato dall'Azienda con deliberazione n. 512 del 25/06/2007, istituzionalizzato ora dall'art 13 bis della L.R. n. 33 del 2009 e costituito dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo.



E' uno strumento per l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a promuovere e assecondare comportamenti coerenti ai principi ispiratori, nonché a scoprire tempestivamente situazioni di rischio che possano disattendere i medesimi.

In relazione a tali fini opera con autonomi poteri di iniziativa e controllo l'Organismo di Vigilanza (OdV).

- i contenuti della **Carta dei Diritti del Malato**.

Il Codice, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale, corredato della Relazione Illustrativa di accompagnamento, è stato diffuso al personale dipendente secondo le modalità utilizzate per la diffusione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (cfr. punto 2.1) ed è divenuto parte integrante delle tematiche contenute nell'ambito della formazione del personale.

3.1 Adozione delle integrazioni al Codice di comportamento

Con deliberazione n. 691 del 17/09/2014 l'Azienda ha adottato e diffuso a tutto il personale dipendente il **Regolamento disciplinante la partecipazione dei dipendenti ad eventi formativi esterni con sponsorizzazione individuale**, quale uno degli effetti scaturenti dall'applicazione dell'art.6 del Codice di comportamento aziendale "*Regali, compensi e altre utilità*" e degli art. 8 e 9 in tema di conflitti di interesse e obbligo di astensione.

Con deliberazione n. 455 del 18/06/2014, l'Azienda ha promosso e favorito l'introduzione di una **Policy per la segnalazione di irregolarità ed illeciti – c.d. whistleblower** - finalizzata a sostenere un coinvolgimento eticamente corretto del dipendente/collaboratore a qualsiasi titolo, nonché un atteggiamento culturale a favore dell'interesse pubblico.

In tal modo, si contribuisce anche all'attuazione della previsione di cui all'art.10, punto 1 del Codice di comportamento aziendale. "*Il dipendente presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione*"

3.2 Denunce e sanzioni delle violazioni al Codice di comportamento

L'art. 2 del Codice di Comportamento aziendale fornisce indicazioni in merito alle violazioni disciplinari, disponendo che: "*la violazione di ciascuna regola del Codice costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare ai sensi delle disposizioni vigenti e dei Codici disciplinari aziendali vigenti (allo stato deliberazioni nn.98 del 10/02/2010 e 603 del 25/8/2010), che si intendono e sono per l'effetto richiamati dal presente Codice*".

Anche in detti termini l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha complessivamente attivato, dall'anno 2013 a tutt'oggi, n.34 procedimenti disciplinari di cui n. 22 definiti con l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale (n. 1 procedimento)
- censura (n.5 procedimenti)
- multa (n. 10 procedimenti)
- sospensione con privazione della retribuzione (n. 6 procedimenti).

Poichè il Codice Disciplinare aziendale stabilisce che, per i procedimenti disciplinari la cui infrazione prevede una sanzione inferiore alla sospensione del servizio superiore a 10 gg, la competenza spetta al Direttore di Struttura in cui opera il dipendente, si rileva che i procedimenti attivati dai suddetti Direttori risultano essere n.22 di cui 17 definiti con irrogazione della sanzione.



3.3 Attività dell'Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di Comportamento

Il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti disciplinari ha partecipato insieme alla RPC nell'analisi e nell'istruttoria procedimentale di tutte le iniziative che a oggi l'Azienda ha intrapreso in materia di applicazione del Codice di Comportamento.

4 ALTRE INIZIATIVE

4.1 Rotazione degli incarichi

La Direzione Strategica dell'Azienda - sulla base delle indicazioni dei Responsabili di struttura/ufficio - fronteggia con difficoltà l'attivazione delle procedure atte alla rotazione degli incarichi dirigenziali e delle posizioni organizzative negli Uffici a più alto rischio, dovendo costantemente coniugare detta misura di prevenzione con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi programmatici, compatibilmente con l'organico, la capacità e la competenza del personale, nonché in considerazione della complessità e specificità delle professionalità chiamate in causa, in particolare per i ruoli tecnico e professionale.

Sono comunque fatte salve le seguenti ipotesi:

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

Presso le seguenti aree a rischio:

- Servizio Approvvigionamenti
- Servizio Bilancio e Risorse

in ragione di collocamenti a riposo intervenuti in corso d'anno (fra cui titolari di posizioni organizzative), nonché per contingenti situazioni di assenze prolungate del personale (es. maternità e malattie, non sostituiti per le note criticità della dotazione organica), si è comunque provveduto ad un riposizionamento e ridefinizione delle assegnazioni di lavoro.

4.2 Esiti di verifiche e controlli in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ex D.Lgs. 08/04/2013, n.39

Richiamando gli adempimenti di cui al Decreto Legislativo n.39/2013, l'Azienda provvede ad acquisire in occasione dell'attribuzione di incarichi di struttura complessa e semplice dipartimentale - **mediante specifico format** - la sottoscrizione della dichiarazione di inconfiribilità e incompatibilità.

Detta modulistica, nonché la normativa di riferimento, è consultabile e scaricabile dalla rete intranet aziendale.

Le medesime dichiarazioni sono state puntualmente acquisite, verificate e pubblicate sul sito web dell'Azienda anche per la Direzione Strategica (Direttore Generale, Direttore Sanitario Aziendale, Direttore Amministrativo Aziendale).



Nell'ambito delle verifiche aziendali in tema di incompatibilità di incarichi esterni a personale dipendente - già ricomprese nelle disposizioni così come aggiornate da ultimo con provvedimento deliberativo 10/12/2014, n.884 -, risulta in corso di istruttoria la relativa procedura di verifica per n.16 dipendenti (di cui n. 7 Dirigenti Medici e n.9 Infermieri) rispetto alla stessa committenza e tipologia di prestazione conferita.

4.3 Forme di tutela garantite al dipendente che intende segnalare illeciti - whistleblower

Con l'introduzione in Azienda della policy per le segnalazioni di irregolarità/illeciti con deliberazione n.455 del 18/06/2014, l'Azienda ha rafforzato le misure necessarie per garantire gli obblighi di riservatezza.

Sono stati infatti adottati all'interno dell'Azienda:

- canali differenziati e riservati di ricezione delle segnalazioni: indirizzo di posta elettronica segnalazione.illeciti@spedalicivili.brescia.it
- gestione affidata a un ristrettissimo nucleo di persone (RPC e RPD);
- codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante (repertorio riservato);
- predisposizione modello dedicato per ricevere le informazioni e le circostanze del fatto disponibile -unitamente alla policy - nella rete intranet aziendale: <http://www.spedalicivili.brescia.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idArea=16943&idCat=32443&ID=36734>.

Allo stato, sono pervenute n.7 segnalazioni - di cui 5 anonime -, per le quali si è proceduto all'istruttoria secondo le modalità della Policy aziendale.

4.4 Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione

Nell'anno 2014 non si è verificata in Azienda alcuna necessità di ricorso ad arbitrato.

4.5 Rispetto dei termini procedurali

Fra i molteplici procedimenti governati e monitorati dall'Azienda, sono stati attenzionati quelli che esprimono maggiormente le necessità di corrispondere ai bisogni di "salute" ed all'interesse del cittadino, propri di una Azienda Ospedaliera:

TIPOLOGIA PROVVEDIMENTO	TERMINE PREVISTO PER LA CONCLUSIONE	N. PROCEDIMENTI MONITORATI AL 1° SEM. 2014	% PROCEDIMENTI OLTRE TERMINE
Gestione reclami scritti non complessi	30 gg.	415	10,36%
Gestione reclami scritti complessi	50 gg.	109	33,9%
Rilascio cartella clinica	20 gg.	100	5%
Accettazione donazioni in denaro da privati	45 gg.	13	0%

Inoltre, si ritiene importante evidenziare che le rilevazioni dei **tempi medi di pagamento a tutti i fornitori** del Sistema regionale attraverso la piattaforma G3S di Regione Lombardia, hanno avuto come esito la certificazione del continuo e puntuale monitoraggio nel **pieno rispetto delle scadenze contrattuali**:



	LUGLIO 2013	LUGLIO 2014
MEDIA REGIONALE	75	65
A.O. "SPEDALI CIVILI"	69	57

4.6 Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

Con riferimento all'attività di acquisizione di beni e servizi (settore competente: Servizio Approvvigionamenti aziendale), nell'anno 2014 si è esteso alla quasi totalità delle procedure l'utilizzo della **piattaforma telematica SINTEL** di Regione Lombardia.

L'impiego di strumenti informatici è evidentemente garanzia di trasparenza e sicurezza per il completo iter di acquisto.

Il lavoro all'interno del consorzio AIPEL (Accordo Interaziendale Provveditori Est Lombardia) si è poi ulteriormente implementato e la maggioranza delle procedure è svolta in forma aggregata. In termini di valore, **il 60% degli acquisti deriva da procedure attuate in forma aggregata.**

Con riferimento alle attività di competenza del Servizio Tecnico-Patrimoniale, si è provveduto – laddove previsto – all'utilizzo della piattaforma regionale per gli acquisti SINTEL.

L'Azienda ha poi aderito/rinnovato convenzioni CONSIP (servizio integrato energia e calore, gas naturale, telefonia fissa e connettività IP 4, telefonia mobile 5, servizi di connettività e sicurezza)

Sono standardizzati i disciplinari delle gare ad evidenza (cfr. nuovo art. 15 "Obblighi della ditta aggiudicataria" del modello) 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.

4.7 Iniziative previste nell'ambito dell'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

L'Azienda intende regolamentare attraverso apposita procedura trasparente ed imparziale, l'offerta di prodotti/dispositivi medici e servizi adeguati, forniti da ditte esterne (ausili ortopedici, protesici orl, ed altre categorie merceologiche).

Alla data odierna è in corso di completamento una **proposta di avviso di bando** finalizzata alla formazione di un elenco di operatori economici idonei al servizio di fornitura ausili ortopedici, ritenuti indispensabili per il post intervento chirurgico e con oneri a carico dell'assistito in quanto non erogati dal SSN.

Al termine dell'istruttoria la procedura verrà formalizzata con apposito provvedimento deliberativo e diffusa a tutte le strutture aziendali interessate.

4.8 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

Sono stati ricompresi ed esplicitati tra le materie oggetto d'esame delle procedure selettive del ruolo amministrativo, tecnico e professionale le disposizioni normative vigenti relative alla prevenzione della corruzione, nonché alla conoscenza del Codice di Comportamento (di cui al D.P.R. 16/04/2013, n.62) e del Codice disciplinare dell'Azienda.

Con riferimento alle procedure selettive del ruolo sanitario, si procede 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.



Alla data del 15/12/2014, risultano bandite con tale nuova procedura n. 8 selezioni per il settore della Dirigenza, mentre sono in corso di pubblicazione sulla G.U. n.3 procedure per la Dirigenza e n.1 procedura per il Comparto.

4.9 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Allo stato, non sono contemplate in Azienda specifiche attività di natura ispettiva. L'Organismo di Vigilanza del Codice Etico-comportamentale, il Nucleo di Valutazione delle prestazioni, l'attività di Internal Auditing aziendale e gli audit della RPC con la referente qualità, svolgono - per la parte di competenza - verifiche nell'ambito delle procedure di rispettivo interesse. Al riguardo, si prevede di definirne con maggiore chiarezza gli ambiti di azione.

5 SANZIONI

Cfr. punto 3.1 e 3.2

6 ALTRI CONTENUTI

6.1 Collaborazione con le Aziende Sanitarie

Tra le Aziende Sanitarie ed Ospedaliere della Lombardia Orientale, è stato costituito un **Gruppo interaziendale – Piattaforma di dialogo** - composto dai responsabili di Anticorruzione e Trasparenza che si riunisce periodicamente per affrontare 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 di diverse misure, oltre a promuovere uno scambio di esperienze utile al prosieguo dell'attività.

Il gruppo, con il quale è attivo un canale diretto e simultaneo di comunicazione, si è riunito due volte, sono state analizzate in particolare le azioni adottate per mappare i processi a rischio, la formazione svolta in tema di anticorruzione, l'adozione delle integrazioni ai Codici di Comportamento, le tematiche relative alla rotazione degli incarichi e le misure proposte in materia di conflitto di interessi.

6.2 Collaborazione tra le strutture aziendali

Tutto il personale ed i settori aziendali coinvolti direttamente nell'applicazione delle misure e degli adempimenti connessi al PTPC e al PTI assicurano la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e diffusione di qualunque azione e elemento si renda necessario, con particolare riguardo all'ambito della trasparenza e integrità (cfr. **gruppo di lavoro aziendale** – punto 6.3.1), stante l'alimentazione del sito web una delle attività più dinamiche e trasversali nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

L'avvio poi del graduale coordinamento del PTPC e del PTI con il ciclo della performance, nonché la realizzazione degli eventi formativi programmati, ha contribuito ad attenzionare e sensibilizzare concretamente tutti i dipartimenti e strutture complesse dell'Azienda sia ai valori e sia ai contenuti dell'anticorruzione e della trasparenza.

6.3 Trasparenza e integrità

Il primo anno di attività ha visto le azioni aziendali orientarsi al rispetto di quanto contenuto nel Piano e nel Programma.



In particolare è evidente l' integrazione che è stata posta in essere tra quanto disposto dal PTPC e le priorità e gli orientamenti tenuti nell'applicare alcune funzioni aziendali quali l'attività di controllo, le azioni legate alla qualità, alcune scelte organizzative.

L' attività aziendale in tema di trasparenza – coordinata dalla Responsabile della trasparenza e integrità - è stata improntata ad adottare azioni tese a favorire la **cultura aziendale**. Si tratta di un processo lento, teso a permeare il metodo di lavoro oltre che lo stile delle relazioni tra le persone appartenenti all' organizzazione aziendale.

6.3.1 Obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione delle informazioni

Implementazione sito Internet Istituzionale “Amministrazione trasparente”

Il Sito web aziendale e quanto in esso pubblicato, è l'elemento evidente di quanto l'Azienda dispone ed offre ai cittadini per conoscere e valutare la propria attività. E' tuttavia necessario uno sforzo affinché le informazioni pubblicate non siano ridondanti ed eccessivamente tecniche e perché venga adottato un linguaggio semplificato per rendere l'informazione più vicina e comprensibile. Vanno garantite nei confronti dei cittadini tutte le azioni che portano all' accessibilità totale delle informazioni ed alla pubblicazione integrale delle stesse, pur nel rispetto della correttezza del trattamento dei dati personali.

Nel corso dell' anno il sito web è stato costantemente implementato nel rispetto degli adempimenti previsti dal D.Lvo 33/2013, tenendo conto delle indicazioni emanate da ANAC e dell' analisi di benchmarking effettuata sui siti di altre amministrazioni.

Il **gruppo di lavoro aziendale** appositamente costituito e formato dai vari referenti delle aree interessate, si è periodicamente riunito per analizzare i dati pubblicati, mantenere coerenza tra le singole aree, definire i formati adeguati per garantire la pubblicazione aperta dei dati stessi. A tal proposito è stato effettuato un momento di formazione con i gestori del sistema.

In raccordo con quanto previsto dal garante della privacy, è stata inserita in home page una clausola di salvaguardia:

“I dati personali pubblicati sul sito www.spedalivicivi.brescia.it sono riutilizzabili solo alle condizioni previste dalla normativa vigente sul riutilizzo dei dati pubblici -Direttiva comunitaria 2003/98/CE e d.lgs. 36/2006 – in termini compatibili con gli scopi per i quali sono stati raccolti e registrati, e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (www.garanteprivacy.it)”.

Per la gestione del Sito è in fase di adozione una apposita procedura aziendale.

L' istituto dell'**accesso civico**, disciplinato da apposita procedura operativa, non risulta essere stato particolarmente utilizzato; sono state inoltrate a oggi n. due richieste improprie, immediatamente inoltrate all'URP aziendale per l'istruttoria di competenza.

Nel mese di marzo u.s. attraverso - apposita comunicazione - i dirigenti sono stati invitati ad aggiornare ed integrare il proprio curriculum vitae al fine di pubblicarne i dati aggiornati sul sito web nell' area appositamente dedicata.

Esiti verifiche Bussola della Trasparenza

Nel 2014 sono state effettuati n. tre monitoraggi sul sito web aziendale nell'ambito dell'operazione “Bussola della Trasparenza”, l'ultimo dei quali in data 30 novembre u.s. con una percentuale di aderenza al 100% (esito 67/67).

**Posta elettronica certificata**

Le caselle aziendali di posta elettronica certificata sono state potenziate da quattro a quattordici, a significare il consolidamento del processo di digitalizzazione ed informatizzazione necessario per sviluppare trasparenza ed integrità.

6.3.2 Altre iniziative

- In relazione alle linee Guida sulla **Trasparenza e la Tracciabilità** degli appalti e la sicurezza dei cantieri, fatte proprie da Regione Lombardia, è stata analizzata da un gruppo di lavoro aziendale appositamente costituito, la verifica sullo stato di applicazione delle stesse in Azienda e l'adozione di documenti tesi a sostanziare clausole di maggiore tracciabilità da inserire nei contratti in relazione agli obblighi di committenti ed appaltatori.
- Costituzione e partecipazione tra le Aziende Sanitarie ed Ospedaliere della Lombardia Orientale di un Gruppo interaziendale – Piattaforma di dialogo - composto dai responsabili di Anticorruzione e Trasparenza che si riunisce periodicamente per affrontare le tematiche relative a tutti gli ambiti di interesse.

6.4 Coordinamento tra il PTPC / PTTI e il ciclo della Performance

Posto che l'efficacia del PTPC è strettamente connessa alla fattiva collaborazione di tutti i componenti dell'Azienda, si rende necessario che il suo contenuto venga coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti.

Per dare evidenza all'integrazione degli strumenti programmatori e quindi garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, l'Azienda ha previsto esplicitamente nel **Piano della Performance 2014** il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del PTPC e del PTTI (cfr. Deliberazione 30/07/2014, n. 599).

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione ha comportato quindi l'inserimento negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e indicatori, dei processi e delle attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del PTPC nel duplice ambito:

- performance strategica (art. 8, D.Lgs. n.150/2009) attraverso la campagna di budget 2014;
- performance individuale (art.9, D.Lgs. n.150/2009) attraverso:
 - obiettivi assegnati al personale dirigenziale per l'anno 2014;
 - obiettivi individuali assegnati al personale del comparto (con particolare attenzione a coloro che operano nelle aree a rischio),

le cui risultanze verranno consuntivate e valutate con la chiusura dell'iter della metodologia aziendale sulla valutazione del personale.

In fede

La Responsabile della prevenzione della corruzione

(Dott.a Daniela Totera)