



PIANO TRIENNALE

PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

E DELLA TRASPARENZA

2021-2023

BOZZA IN CONSULTAZIONE

INDICE

PARTE I

1.1 Obiettivi strategici.....	pag. 3
1.2 Nozione di corruzione e di sistema di prevenzione della corruzione.....	pag. 4
1.3 Processo di elaborazione del PTPCT 2021-2023	pag. 4
1.4 Il PTPCT e gli altri strumenti di programmazione strategico-gestionale.....	pag. 4

PARTE II

2.1 Il processo di gestione del rischio di corruzione.....	pag. 6
2.2 Esiti dell'attuazione delle misure previste nel PTPCT 2020-2022.....	pag. 7
2.3 Analisi del contesto esterno.....	pag. 7
2.3.1 Il contesto in ambito sanitario.....	pag. 10
2.3.2 Il rapporto dell'ASST con i cittadini.....	pag. 10
2.4 Analisi del contesto interno.....	pag. 11
2.4.1 Organizzazione.....	pag. 12
2.4.2 Qualità delle cure – appropriatezza – risk management.....	pag. 17
2.4.3 Gli attori della prevenzione della corruzione.....	pag. 18
2.4.4 La mappatura dei processi e l'individuazione del rischio.....	pag. 21

PARTE III

3.1 La valutazione del rischio.....	pag. 24
3.2 Misure di prevenzione.....	pag. 25
3.2.1 Monitoraggio sull'attuazione e sull'efficacia delle misure di prevenzione.....	pag. 25
3.3 Aggiornamento del Piano.....	pag. 26

PARTE IV – MISURE GENERALI

4.1 Codice di Comportamento.....	pag. 27
4.2 Rotazione del personale (ordinaria e straordinaria)	pag. 29
4.3 Conflitto d'interessi	pag. 31
4.4 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi	pag. 32
4.5 Incarichi extraistituzionali	pag. 34
4.6 Divieti post-employment (pantouflage)	pag. 35
4.7 Patti d'integrità	pag. 37
4.8 Whistleblowing	pag. 38
4.9 Commissioni e conferimento di incarichi in caso di condanna.....	pag. 40
4.10 Formazione	pag. 42

PARTE IV

5.1 Trasparenza	pag. 43
5.2 Accesso a dati e documenti	pag. 43
5.3 Monitoraggio e vigilanza volti ad assicurare il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza.....	pag. 44

PARTE I

1.1 Obiettivi strategici

L'attività di prevenzione della corruzione, avviata in maniera stabile ed organizzata nel 2014 con il primo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, proseguirà presso l'ASST di Mantova con gli strumenti e le modalità individuate dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito PTPCT) 2021-2023.

Il PTPCT fornisce una valutazione del livello di esposizione al rischio corruttivo ed indica gli interventi organizzativi sostenibili volti a prevenire il medesimo rischio, favorendo il buon andamento e l'imparzialità dell'attività amministrativa (art. 97 Cost.).

La piena tutela del diritto alla salute si realizza solo se si preserva il rapporto di fiducia del cittadino nei confronti del sistema welfare.

L'ASST di Mantova, a tal fine, mediante il PTPCT 2021-2023 intende incrementare la diffusione, ai diversi livelli decisionali ed operativi, dei richiamati principi di buon andamento e d'imparzialità oltre che del principio di trasparenza.

La Direzione Strategica aziendale ha definito, in particolare, di:

- coinvolgere nell'elaborazione del Piano tutti i dirigenti che gestiscono processi di aree a rischio, unitamente a tutti i dipendenti;
- acquisire da tutti gli *stakeholder* ogni utile contributo;
- promuovere interventi volti a sviluppare una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio corruttivo;

ed ha fissato i seguenti obiettivi strategici:

- attivare efficaci strategie di prevenzione della corruzione, partendo dall'analisi del rischio corruttivo secondo la metodologia introdotta dal PNA 2019;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione, innalzando il livello qualitativo della formazione nelle tematiche dell'etica e della legalità ed attraverso la diffusione del Codice di comportamento nazionale e di quello aziendale;
- implementare la trasparenza quale strumento di comunicazione e garanzia per i cittadini, oltre che misura di prevenzione della corruzione;
- orientare le politiche di prevenzione della corruzione e della *maladministration* allo sviluppo organizzativo dell'Azienda.

Il presente Piano intende realizzare gli indirizzi strategici sopra esplicitati mediante le misure di prevenzione indicate nel prosieguo.

Il PTPCT, adottato dalla Direzione Strategica aziendale, è pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "altri contenuti", e nella specifica piattaforma A.N.AC.

1.2 Nozione di corruzione e di sistema di prevenzione della corruzione

La corruzione consiste in:

- comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso ampio) ascrivibili ai reati di concussione (art. 317 c.p.), corruzione impropria (art. 318 c.p.), corruzione propria (art. 319 c.p.) corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter), induzione indebita a dare e promettere utilità (art. 319-quater);
- reati per “*fatti di corruzione*” di cui all’art. 7 della legge n. 69 del 2015 (aggiunge ai reati sopra richiamati quelli di cui agli artt. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis c.p.) (cfr. delibera A.N.AC. n. 215 del 2019).

Il sistema di prevenzione della corruzione è costituito dal complesso di misure introdotte dalla legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, volte a rendere sempre più difficile l’adozione di comportamenti riconducibili a forme di cattiva amministrazione, che potrebbero essere prodromici o favorire la commissione di fatti corruttivi.

Il sistema di prevenzione della corruzione, dunque, intende prevenire tutti i comportamenti di *maladministration* che non necessariamente implicano profili delittuosi. Si tratta di irregolarità che costituiscono sintomo di mal funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati (interesse proprio o di terzi) delle funzioni pubbliche attribuite. In quanto condotte sgradite all’ordinamento giuridico, determinano responsabilità disciplinare o di altro tipo (es. deontologica).

1.3 Processo di elaborazione del PTPCT 2021-2023

In via preliminare sono state predisposte le tabelle per la rappresentazione dei processi e per la valutazione ed il trattamento del rischio corruttivo.

Successivamente, i Dirigenti responsabili hanno effettuato una prima mappatura dei processi di competenza, hanno sviluppato l’analisi dei rischi corruttivi e hanno identificato le misure specifiche che meglio si attagliano alla prevenzione dei rischi individuati.

Raccolte le relazioni annuali dei Dirigenti ed effettuata l’analisi del contesto esterno e di quello interno, è stato possibile presentare alla Direzione Strategica aziendale gli elementi utili all’individuazione degli obiettivi strategici per il 2021-2023.

I dipendenti, della dirigenza e del comparto, sono stati chiamati a partecipare alla redazione del Piano in varie fasi.

La proposta di Piano così elaborata è stata posta alla consultazione degli *stakeholder* sia interni sia esterni, mediante un avviso pubblicato sul sito web aziendale. Tale consultazione ha dato il seguente **ESITO**.

A seguito della chiusura della consultazione si è proceduto all’aggiornamento del documento; quest’ultimo è stato presentato all’esame della Direzione Strategica che ha fornito le indicazioni per la stesura del Piano definitivo.

1.4 Il PTPCT e gli altri strumenti di programmazione strategico-gestionale

Il PTPCT è parte di un sistema di strumenti che concorrono a dare attuazione in modo integrato e pianificato agli obiettivi di prevenzione previsti dalla L. n. 190/2012.

Tali strumenti sono:

- Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2016 – 2018, approvato con DGR n. X/6329 del 13/03/2017, che verrà aggiornato a seguito delle nuove linee guida regionali;

- Piano delle *performance* (art. 1, comma 8-bis, della L. n. 190/2012) con l'allegato Piano delle azioni positive, consultabile all'indirizzo <https://www.asst-mantova.it/amministrazione-trasparente/performance>

Il collegamento del PTPCT con il sistema di misurazione e valutazione della performance è molto stretto, in quanto le misure programmate nel primo sono parte integrante e qualificante del ciclo delle *performance*.

Spetta al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) favorire l'integrazione tra il ciclo di gestione della *performance* e il ciclo di gestione del rischio corruttivo;

- codice di comportamento nazionale ed aziendale, consultabili all'indirizzo: <https://www.asst-mantova.it/documents/338413/1498693/Codice+di+comportamento+per+il+personale+e+codice+etico.pdf/31abf4db-91ae-9d01-0b92-4db5095d5ba3>

- Progetto Integrato per il Miglioramento dell'Organizzazione (PrIMO)

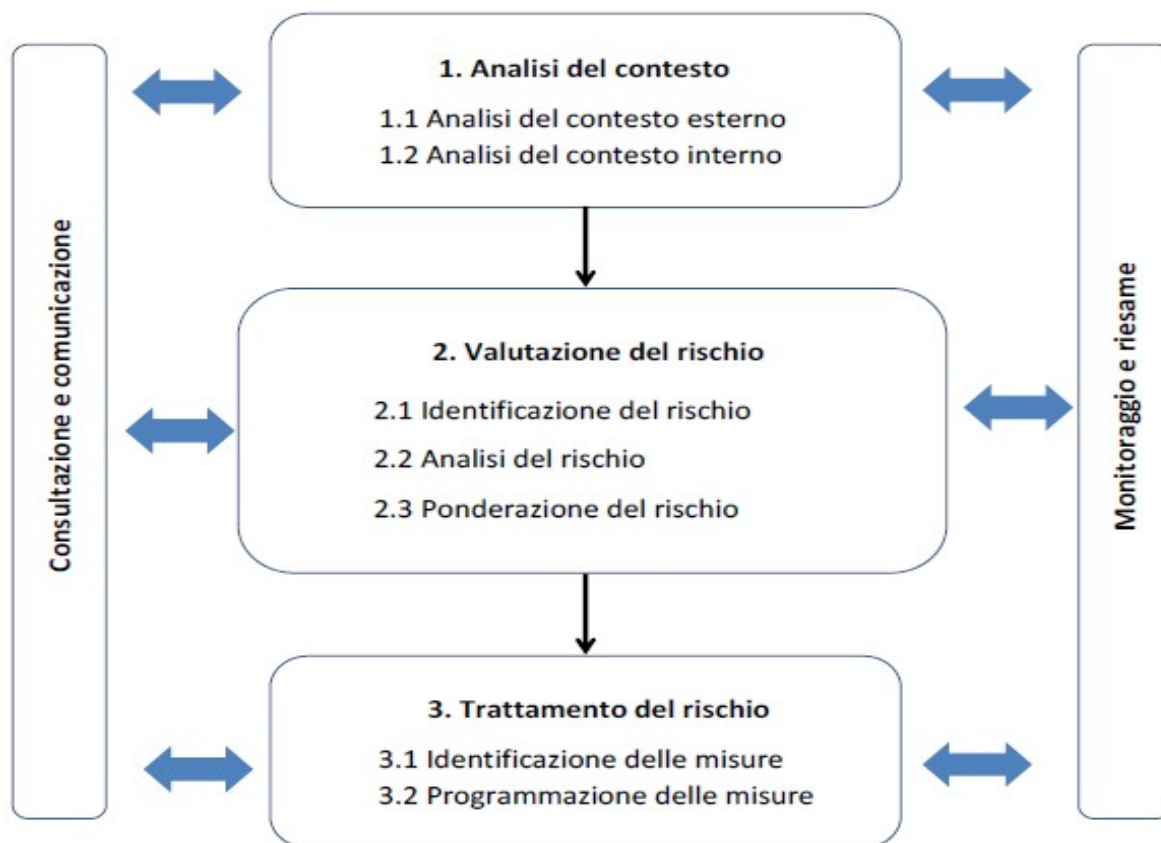
L'obiettivo del Sistema Pr.I.M.O. è promuovere un sistema di valutazione della qualità e sicurezza del Paziente presso le strutture sanitarie, anche attraverso l'integrazione dei sistemi di valutazione delle performance aziendali con la gestione della qualità e del rischio. Dal piano integrato del miglioramento della ASST verranno avviati i percorsi di budget, degli obiettivi RAR e di *performances* del personale, oltre al piano annuale di formazione;

La "sezione trasparenza" è inclusa nel presente documento.

PARTE II

2.1 Il processo di gestione del rischio di corruzione

Il processo di gestione del rischio di corruzione si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Esso si articola nelle fasi rappresentate di seguito:



Sviluppandosi in maniera ciclica, in ogni sua ripartenza, nell'ottica migliorativa, deve tener conto delle risultanze del ciclo precedente ed adattarsi agli eventuali cambiamenti del contesto esterno ed interno.

I precedenti Piani dell'Azienda avevano alla base un'analisi dei rischi condotta secondo criteri e metodi indicati nell'allegato n.5 del PNA del 2013. Tali criteri e metodi, come stabilito da A.N.AC. nel PNA 2019, non vanno più considerati, in quanto hanno portato alla predisposizione di Piani come processi formali e non sostanziali. Il presente Piano, pertanto, è predisposto utilizzando la metodologia indicata dall'allegato n. 1 al richiamato PNA 2019, anche in considerazione del fatto che l'approccio qualitativo nell'analisi del rischio corruttivo è di semplice utilizzo, dà spazio alla motivazione della valutazione ed assicura esiti efficaci.

Ispirandosi alla norma internazionale ISO 37001, il processo di gestione del rischio ha preso avvio dall'analisi del contesto, sono stati mappati i processi principali, sono stati identificati i rischi e ne è stata effettuata la valutazione, sono state individuate le misure atte a trattarli e ne è stato programmato il monitoraggio del livello di attuazione e dell'efficacia.

2.2 Esiti dell'attuazione delle misure previste nel PTPCT 2020-2022

Il PTPCT 2020-2022 è stato oggetto di due monitoraggi semestrali, alle date del 15/06/2020 e del 16/11/2020.

Le operazioni di monitoraggio si sono svolte con la partecipazione di tutti i Direttori/Responsabili delle strutture coinvolte, sotto la supervisione del RPCT.

Entrambi i monitoraggi hanno riguardato lo stato di attuazione e l'efficacia sia delle misure generali sia di quelle specifiche; il risultato emerso è di buon livello.

La Relazione del RPCT per l'anno 2020 è stata verificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella seduta del 26 gennaio 2021 ed è pubblicata sul sito web aziendale.

2.3 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare, che possono favorire fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio ed il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

La provincia di Mantova si estende per 2.341 km²; questo vasto territorio è suddiviso in sessantotto comuni, per lo più di piccole dimensioni. Al 01/01/2021 la popolazione si è attestata a 406.919 abitanti, di cui 206.817 femmine (fonte dati ISTAT). Gli stranieri residenti rappresentano quasi il 13% della popolazione, mentre in Lombardia la percentuale si ferma all'11,5% ed in Italia all'8,5%. L'indice di vecchiaia nel 2020 è stato 183,50.

Dal punto di vista economico la provincia di Mantova conserva una forte vocazione agricola ed agro-alimentare, pur avendo nel territorio un considerevole numero di imprese (superiore a 40.000 secondo i dati ufficiali del 2016)

(Per ulteriori dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico si rinvia ai link: www.provincia.mantova.it/context_docs.jsp?ID_LINK=778&area=8

e

<http://www.asr-lombardia.it/asrlomb/>)

Dalla relazione di ANAC "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare" emerge che

"... Fra agosto 2016 e agosto 2019 sono state 117 le ordinanze di custodia cautelare per corruzione spiccate dall'Autorità giudiziaria in Italia e correlate in qualche modo al settore degli appalti: esemplificando è quindi possibile affermare che sono stati eseguiti arresti ogni 10 giorni circa. In linea con questa cadenza temporale sono anche i casi di corruzione emersi analizzando i provvedimenti della magistratura: 152, ovvero uno a settimana (solo a considerare quelli scoperti). A essere interessate sono state pressoché tutte le regioni d'Italia, a eccezione del Friuli Venezia Giulia e del Molise ... Il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico ... Il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.).

Se il comparto della contrattualistica pubblica resta il più colpito, per comprendere il concreto modus agendi della corruzione è interessante rilevare come e in quali ambiti essa si è esplicata in particolare. Il settore più a rischio (tab. 3) si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione (edifici,

strade, messa in sicurezza del territorio): 61 gli episodi di corruzione censiti nel triennio, pari al 40% del totale. A seguire, il comparto legato al ciclo dei rifiuti (raccolta, trasporto, gestione, conferimento in discarica) con 33 casi (22%) e quello sanitario con 19 casi (forniture di farmaci, di apparecchiature mediche e strumenti medicali, servizi di lavanolo e pulizia), equivalente al 13%. Quanto alle modalità "operative", è degna di nota la circostanza che - su 113 vicende corruttive inerenti l'assegnazione di appalti - solo 20 riguardavano affidamenti diretti (18%), nei quali l'esecutore viene scelto discrezionalmente dall'amministrazione. In tutti gli altri casi sono state espletate procedure di gara: ciò lascia presupporre l'esistenza di una certa raffinatezza criminale nell'adeguarsi alle modalità di scelta del contraente imposte dalla legge per le commesse di maggiore importo, evitando sistemi (quali appunto l'assegnazione diretta) che in misura maggiore possono destare sospetti....."

Dalla Relazione annuale 2020 della Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo

La DNA nella Relazione annuale sulle attività svolte dal Procuratore nazionale e dalla Direzione nazionale antimafia e antiterrorismo nonché sulle dinamiche e strategie della criminalità organizzata di tipo mafioso nel periodo luglio 2018 – dicembre 2019, in merito alla corruzione, ribadisce che, secondo un trend ormai consolidato, la criminalità organizzata preferisce "negoziare" con i legittimi attori in campo invece di usare metodi tipicamente mafiosi, ovvero sempre meno ricorre alla forza e alla violenza.

"I sodalizi mafiosi infatti si sono mossi verso una sistematica e progressiva occupazione del mercato legale, manifestando una crescente attitudine a sviluppare le attività illecite in ambiti imprenditoriali, ove riciclano le imponenti risorse economiche che derivano dagli affari criminali..."

La relazione in parola fornisce anche importanti informazioni in merito alle strategie attuate dalla criminalità nel corso dell'emergenza sanitaria da COVID-19.

La DNA evidenzia, in particolare, come le organizzazioni criminali abbiano mantenuto un apparente basso profilo nel gestire le attività illecite, cercando *"di proporsi come fornitori di generi di prima necessità nell'ambito di iniziative pseudo-caritatevoli per acquisire e/o consolidare il consenso degli strati più popolari delle comunità cittadine".* Ma dietro questa facciata di apparente immobilismo non si sono mai fermati i soliti business, a cui si aggiungono nuove esplorazioni finalizzate a mettere direttamente le mani sul *"gettito monetario e dei cospicui contributi che l'Autorità di Governo e l'Unione Europea, hanno deciso di destinare, nell'ambito di un piano pluriennale, alle imprese e a tutti i settori produttivi del Paese".*

Le mafie guardano lontano nello spazio e nel tempo, con una straordinaria capacità di ampliare gli orizzonti operativi e strategici nell'indirizzare quantità ingenti di denaro di provenienza illecita verso nuove opportunità derivanti dalla post-epidemia, quali quelle offerte dal settore sanitario, dalle forniture medicali, accanto a quelle tradizionali (settori dell'edilizia, del turismo, della grande distribuzione, ecc.)

La "Relazione del Procuratore Generale presso la Corte di Appello di Brescia per l'inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2021" (link: https://www.giustiziabrescia.it/allegati_sito/Relazione%20Inaugurazione%20Anno%20Giudiziario%202021.pdf) restituisce il seguente quadro:

"Anche i circondari di Mantova e Cremona, infine, continuano ad essere interessati da sistematici tentativi della criminalità organizzata – soprattutto di stampo 'ndranghetista - di infiltrazione nel loro tessuto economico e sociale. Il Procuratore di Mantova ricorda, in particolare, le sentenze emesse nel 2018 nei processi c.d. "Pesci" e "Aemilia" che hanno accertato nel mantovano l'esistenza di una 'ndrina diretta emanazione della Cosca Grande Aracri di Curto, ma autonoma ed indipendente da essa, infliggendo pene molto severe per il delitto di cui all'art. 416 bis c.p. Particolare attenzione viene pertanto dedicata dalle rispettive Procure al monitoraggio dei c.d. reati "spia" (incendi dolosi, danneggiamenti, estorsioni, usure, riciclaggio, reati fiscali relativi all'emissione/utilizzazione di fatture per operazioni inesistenti, minacce ecc.) che segnano purtroppo un tendenziale preoccupante aumento a riprova dell'inquietante livello di pericolosità d'infiltrazione raggiunto."

Mentre “... i reati contro la P.A. sono prossimi all’evanescenza: non si registrano delitti di concussione (erano 3 l’anno precedente), i delitti di corruzione scendono da 3 a 1 e quelli di peculato restano stabili a 5. Solo il dato relativo alle frodi comunitarie ed ai delitti di cui agli artt. 316 bis, 316 ter e 640 bis c.p. registra un’impennata da 10 a 36.”

Inoltre “A Mantova calano sia i furti a carico di noti (da 650 a 621), che a carico di ignoti (da 3821 a 3516); calano molto sensibilmente i furti in abitazione, sia a carico di noti (da 63 a 25), che a carico di ignoti (da 753 a 305); calano sensibilmente le rapine a carico di noti (da 88 a 49), mentre crescono quelle a carico di ignoti (da 44 a 52); aumentano anche qui le estorsioni sia a carico di noti (da 53 a 57), che a carico di ignoti (da 30 a 34); si registra un solo reato di sequestro a scopo di estorsione a carico di ignoti; i reati di danneggiamento di dati e sistemi informatici restano stabili a carico di noti (1), mentre calano a carico di ignoti (da 3 a 1); scendono di poco le truffe sia a carico di noti (da 573 a 545), mentre crescono sempre di poco quelle a carico di ignoti (da 351 a 354), come quelle aggravate per il conseguimento di erogazioni pubbliche (da 6 a 9); scompaiono le usure, calano le ricettazioni (da 101 a 91), mentre crescono di poco i riciclaggi (da 15 a 16).”

In sintesi, i reati legati alla piccola delinquenza disegnano un panorama non allarmante, invece è ben diverso, per gravità e diffusione, il tentativo sistematico della criminalità organizzata di infiltrarsi nel sistema produttivo provinciale.

Di seguito si riporta l’estratto dal documento “Sintesi attività-valutazioni Consulta Territoriale Legalità della Provincia di Mantova - Anno 2019” trasmesso dal Presidente della Provincia di Mantova in data 03/11/2020 all’Osservatorio permanente sulla legalità del Comune di Mantova (link: <https://www.comune.mantova.gov.it/index.php/area-documentale/file/12271-relazione-2019-con-allegati>)

“E’ assodato che anche Mantova è diventata terreno fertile per le attività malavitose ed in particolare per l’ingombrante presenza della ‘ndrangheta. Questa presenza è stata acclarata da ultimo in modo inequivocabile dalle sentenze del processo Pesci. Ormai è così evidente che non si può più parlare di semplici infiltrazioni, ma di sostanziale radicamento se non, per certi settori economici, di vera e propria colonizzazione.

I settori imprenditoriali più compromessi sembrano essere edilizia/costruzioni, logistica e agricoltura (con possibile presenza di fenomeni di caporalato). L’affermazione trova riscontro dal comprovato aumento dei cosiddetti reati spia (incendi, estorsioni, minacce, usura ...). Il business delle organizzazioni criminali si estende sicuramente ad altri settori (gioco d’azzardo, gestione rifiuti ...) anche se al momento non si dispone di “prove provate” che ne documentino, non tanto l’esistenza certa, ma la dimensione.

Sembra innegabile che il progressivo radicamento di organizzazioni criminali e di pratiche per lo meno illegali abbia potuto gradualmente attecchire grazie ad una certa “permeabilità” della società mantovana nel suo complesso. In particolar modo si devono ritenere non sufficientemente resistenti alcune aree dell’amministrazione pubblica e dei mondi delle imprese e delle professioni. E’ nostra fondata opinione che si possa parlare di una serie di concause, costituite da impreparazione, sottovalutazione del rischio e sopravvalutazione delle proprie capacità di controllo, ma anche e sicuramente predisposizione all’agire illegale spinti dall’opportunità apparente di facili guadagni.”

I documenti sopra richiamati mettono in evidenza criticità che portano a mantenere alto il livello di attenzione ed esigono interventi di sensibilizzazione rispetto al tema della corruzione affinché non venga mai meno l’adeguato presidio dei rischi, soprattutto nel settore dei contratti pubblici.

La lettura dei dati statistici verrà ulteriormente approfondita sulla base degli elementi che A.N.AC. fornirà al termine del progetto “Misurazione territoriale del rischio di corruzione e promozione della trasparenza” - finanziato dal Programma Operativo Nazionale “Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020”.

2.3.1 Il contesto in ambito sanitario

Oltre alle strutture e servizi della ASST di Mantova, sul territorio provinciale sono presenti:

✓ **Strutture di ricovero** accreditate:

- tre sperimentazioni gestionali pubblico-privato:
 - Ospedale di Suzzara s.p.a.
 - Ospedale San Pellegrino srl di Castiglione delle Stiviere
 - Ospedale Civile di Volta Mantovana srl
- una Casa di Cura privata: Fondazione Teresa Camplani Casa di Cura San Clemente di Mantova
- un presidio IRCSS privato: Fondazione Salvatore Maugeri presidio di Castel Goffredo

✓ **Servizi Socio Sanitari** accreditati:

- Strutture poliambulatoriali e/o di diagnostica: XRay One srl, Medicenter di Ortorad srl di Mantova, Eco-Rad Diagnostica srl di Asola; Armonia Centro Polispecialistico e Diagnostica Srl di Porto Mantovano;
- Laboratori analisi: L.A.M.B. di Castiglione delle Stiviere, Centro Diagnosi e Analisi srl di Suzzara, Fleming di Bianalisi SRL di Mantova;
- Strutture di riabilitazione: Casa di Cura e Riabilitazione Territoriale Villa Carpaneda di Rodigo, Fondazione Mons. Arrigo Mazzali Onlus di Mantova,
- Istituto di Riabilitazione Casa del Sole di San Silvestro – Curtatone, Unità Geriatrica Riabilitativa Onlus di Curtatone
- Hospice: Hospice Villa Carpaneda di Rodigo, Hospice Residenza San Pietro di Castiglione delle Stiviere
- Consultori: Centro di consulenza familiare consultorio prematrimoniale e matrimoniale di Mantova, Il Filo di Ospitaletto, Ghenesis di Castel Goffredo
- Cure intermedie: Casa di Cura e Riabilitazione Territoriale Villa Carpaneda di Rodigo, Fondazione Mons. Arrigo Mazzali Onlus di Mantova, Villa al Lago Srl di Mantova, Rsa Serini - Struttura in sperimentazione per post acuti di Sabbioneta, Fondazione "Ospedale Civile" di Gonzaga

2.3.2 Il rapporto dell'ASST con i cittadini

Donazioni

Un'importante attestazione di fiducia dei cittadini nei confronti dell'ASST di Mantova è costituita dalle cospicue donazioni in denaro elargite nel corso del 2020, pari a € 3.261.390,46.

Sono stati donati, inoltre, beni per un valore pari a € 1.519.959,00.

Il sostegno così espresso ha accresciuto il legame con il territorio e con tutti i suoi cittadini.

Enti del terzo settore

L'ASST di Mantova favorisce la partecipazione dei cittadini ed in particolare degli Enti del terzo settore (ETS) per il perseguimento degli obiettivi di umanizzazione delle cure e di confronto finalizzato al miglioramento dei servizi erogati. A testimonianza di quanto sia significativo il fenomeno va ricordato che ad oggi gli ETS convenzionati con l'Azienda sono 43. In tali realtà associative sono rappresentati sia Enti a rilevanza nazionale che organizzazioni locali, proprie del territorio mantovano.

La sempre maggiore integrazione tra Azienda, ETS e Centro Servizi Volontariato - Lombardia Sud (CSV Lombardia Sud) ha raggiunto livelli di forte operatività a favore delle persone in condizioni di fragilità. La numerosità degli Enti convenzionati e dei volontari attivi, circa 400, ha reso necessari livelli di governo e di progettazione condivisa delle attività prioritarie. Già nel 2018, perciò, sono stati istituiti il Tavolo delle relazioni, composto da ASST, ETS convenzionati e CSV Lombardia Sud, e il Comitato Consultivo Misto, quale articolazione operativa del Tavolo.

L'emergenza sanitaria da COVID-19 ha comportato limitazioni significative alle attività degli ETS e all'accessibilità dei volontari alle strutture aziendali. Il coinvolgimento attivato li ha portati ad esprimere già la volontà di tornare alla piena attività non appena sarà possibile.

Onorificenza civica

La vicinanza della comunità mantovana ai professionisti dell'ASST è testimoniata anche dall'assegnazione del Virgilio d'Oro ai medici, agli infermieri e a tutti gli operatori dell'ospedale di Mantova, come esempio di abnegazione e impegno durante la prima e la seconda ondata del COVID-19.

Il premio viene conferito a quelle eccellenze mantovane che hanno fatto grande il nome di Mantova in vari settori, dalle scienze allo sport, alla cultura, passando anche per il volontariato.

La proposta, in questo caso, è stata avanzata dal Sindaco.

La commissione, composta dal presidente del consiglio comunale di Mantova, dai due vicepresidenti e dal sindaco, ha sottoscritto l'assegnazione dopo un'attenta e ponderata valutazione dei *curricula* delle varie candidature.

Bollini rosa

L'Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere (ONDA), che dal 2007 attribuisce i Bollini Rosa (da uno a tre) agli ospedali italiani "vicini alle donne" che offrono percorsi diagnostico-terapeutici e servizi dedicati alle patologie femminili di maggior livello clinico ed epidemiologico riservando particolare cura alla centralità della paziente, per il 2020-2021 ha assegnato:

3 bollini rosa all'Ospedale C. Poma di Mantova;

2 bollini rosa all'Ospedale Civile Destra Secchia di Borgo Mantovano.

2.4 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova è attiva a far data dal 01/01/2016; è parte del Sistema Socio-Sanitario Regionale, nell'ambito del quale esercita le proprie funzioni di prevenzione, diagnosi, cura, riabilitazione e presa in carico, con la finalità primaria di contribuire al miglioramento dello stato di salute della popolazione.

Mission

L'ASST di Mantova ha fatto propri i seguenti principi, promossi dalla L. R. n. 23 del 11/08/2015:

- concorrere con tutti gli altri soggetti erogatori del sistema, di diritto pubblico e di diritto privato (insistenti sul territorio mantovano e per contiguità sul territorio cremonese), all'erogazione dei LEA e di eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione, al fine di tutelare e promuovere la salute fisica e mentale;
- garantire la presa in carico della persona nel proprio contesto di vita, attraverso articolazioni organizzative a rete e modelli integrati tra ospedale e territorio, compreso il raccordo con il sistema di cure primarie;
- operare al fine di:
 - ricostruire la filiera erogativa dei servizi e delle attività sanitarie, sociosanitarie e di competenza delle autonomie locali;
 - ridurre l'elevata frammentazione dei processi e delle unità di offerta;

- organizzare, secondo procedure, l'accesso al percorso di cura al livello erogativo più appropriato;
- aderire e favorire la realizzazione dei principi di:
 - sussidiarietà orizzontale: pari accessibilità dei cittadini a tutti i soggetti erogatori di diritto pubblico e di diritto privato, nell'ambito della programmazione regionale; parità di diritti e di doveri di tutti i soggetti che concorrono alla realizzazione della rete dell'offerta;
 - promozione e sperimentazione di forme di partecipazione e valorizzazione del volontariato, fermo restando che non devono essere considerate sostitutive dei servizi;
 - riconoscimento del ruolo della famiglia, delle reti sociali, e degli enti del terzo settore, quali componenti essenziali per lo sviluppo e la coesione territoriale e pieno coinvolgimento degli stessi nell'erogazione dei servizi e delle prestazioni.

Vision

Dalla cura al prendersi cura mettendosi a fianco del percorso di vita e di malattia delle persone in particolare delle persone croniche o fragili e delle loro famiglie.

2.4.1. Organizzazione

La **Direzione Strategica** dell'ASST di Mantova è costituita da:

Direttore Generale
Direttore Amministrativo
Direttore Sanitario
Direttore Sociosanitario

L'organizzazione è definita dal Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2016 – 2018, approvato con DGR n. X/6329 del 13/03/2017 e ancora vigente.

L'Azienda, in sintesi, è strutturata in due settori: **Polo Ospedaliero e Rete Territoriale** (così come previsto dalla L. R. n. 23/2015).

Il settore "Polo Ospedaliero" è prevalentemente orientato alle prestazioni in acuzie e in elezione, nonché all'erogazione di prestazioni sanitarie specialistiche a livelli crescenti di complessità. Si articola, a sua volta, in presidi ospedalieri e in dipartimenti (9 gestionali, uno funzionale, 6 funzionali interaziendali, oltre a tre Reti ed un'area interaziendale).

Il settore "Rete Territoriale" eroga prestazioni sanitarie, sociosanitarie, domiciliari, distrettuali (di cui al d.lgs n. 502/1992) per quanto di competenza, prestazioni specialistiche, di prevenzione sanitaria, diagnosi, cura e riabilitazione a media e bassa complessità, cure intermedie, oltre alle funzioni e prestazioni medico-legali. La rete territoriale dispone, pertanto, di una propria offerta complementare ed integrata per prestazioni di bassa complessità assistenziale.

La rete, inoltre, assicura un importante collegamento con i Medici di Medicina Generale, i Pediatri di libera scelta, gli altri erogatori pubblici e privati accreditati della provincia, gli enti locali ed il terzo settore.

Attraverso la SSD AAT di Mantova (Articolazione Aziendale Territoriale) funzionalmente afferente ad AREU, si garantisce anche lo svolgimento del servizio di soccorso sanitario extra-ospedaliero.

Un elemento caratterizzante è l'uniforme distribuzione delle strutture aziendali (ospedaliere e territoriali) sull'intera area provinciale, come di seguito riportato:

Presidi Ospedalieri

- Presidio Ospedaliero di Mantova in Strada Lago Paiolo 10 Mantova;
- Presidio Ospedaliero di Pieve di Coriano in Via Bugatte 1 Borgo Mantovano;

- Presidio Ospedaliero di Asola-Bozzolo: Stabilimento di Asola in Piazza Ottantesimo Fanteria 1 Asola; Stabilimento di Bozzolo in Via XXV Aprile 71 Bozzolo;

Ulteriori strutture sanitarie afferenti alla ASST di Mantova sono:

- Struttura ex Ospedale di Viadana in Largo De Gasperi 5/7 (dal 1° gennaio 2018);
- Sistema Polimodulare di REMS in Località Ghisiola - Castiglione delle Stiviere.

- Presidio Socio Sanitario Territoriale (PreSST) di Goito

Il progetto di potenziamento delle attività all'interno del PreSST di Goito, in sinergia e collaborazione con altre strutture e operatori insistenti nell'area territoriale del medio-alto mantovano (strutture sanitarie private accreditate e a contratto, MMG, PdF, etc.), è stato perfezionato ed ultimato nel 2019.

Nel prossimo triennio, di concerto con la programmazione di ATS Valpadana, l'ASST di Mantova intende attivare una serie di strutture destinate all'erogazione delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie territoriali, che contemplino le funzioni previste dalle linee guida regionali.

Le strutture che si intendono realizzare sono:

- il POT di Bozzolo, nell'ambito dello Stabilimento riabilitativo, poco distante dalla città di Mantova,
- Il POT di Viadana, afferente all'Area Casalasco Viadanese,
- il POT di Pieve di Coriano – ora Borgo Mantovano, per l'Area del Basso Mantovano,
- Il PreSST di Sermide, per l'Area del Basso Mantovano.

Poliambulatori territoriali

- Poliambulatorio di Via Trento - Mantova | Via Trento 6 Mantova;
- Poliambulatorio di Castel Goffredo | Via S. Pio X 19 Castel Goffredo;
- Poliambulatorio di Viadana | Largo De Gasperi 7 Viadana;
- Poliambulatorio di Goito | Strada Pedagno Goito;
- Poliambulatorio di Quistello | Piazza Pignatti 4 Quistello.

Sedi territoriali - sedi delle unità di offerta afferenti agli ex distretti di:

- Mantova: via Trento 6 Mantova | via dei Toscani 1 Mantova | Piazza Corte Spagnola 1 Curtatone | Viale Lombardia 14 Lunetta | Largo Nuvolari 1 Roncoferraro | via dell'artigianato 23 Roverbella;
- Viadana: Largo De Gasperi 7 Viadana | via XXV Aprile 71 e via Bini 2 Bozzolo | via Rossini 10 Campitello di Marcaria;
- Ostiglia: via Belfanti 1 Ostiglia | via Massarani 29 Poggio Rusco;
- Suzzara: via Cadorna 2 Suzzara | via Bertazzoni 1 San Benedetto Po;
- Asola: in via Schiantarelli 3 Asola | via San Pio X 19 Castel Goffredo;
- Guidizzolo: SS Goitese 313 Goito | via Garibaldi 16 e via Ordanino 11 Castiglione delle Stiviere;
- **Ser. D** Mantova in via Hrovatin 2 - **Ser. T** Castiglione delle Stiviere in via Ordanino 11 | **Ser. T** Asola in via Schiantarelli 3 | **Ser. T** Suzzara in via Cadorna 2 | **Ser. T** Ostiglia via Veneto | **Ser. T** Viadana Lago De Gasperi 7.

Posti letto attivi - 2020

DENOMINAZIONE	POSTI LETTO ORDINARI	POSTI LETTO DH	POSTI LETTO TECNICI		
			POSTI LETTO SUBACUTI	POSTI LETTO HOSPICE	NIDO
Presidio Ospedaliero – Asola Stabilimento ASOLA	66	12	-	-	10
Presidio Ospedaliero – Asola Stabilimento BOZZOLO	51	-	25	-	-
Osp. Civile Destra Secchia – Borgo Mantovano	140	10	-	-	10
Ospedale c. Poma – MANTOVA	462	37	-	10	21
<i>Totale</i>	719	59	25	10	41

Ulteriori strutture sanitarie

Sistema Polimodulare di REMS (Residenze per l'Esecuzione delle Misure di Sicurezza) in Località Ghisiola - Castiglione delle Stiviere

Il Sistema Polimodulare di REMS Provvisorie è stato attivato dal 1° aprile 2015, a seguito della chiusura dell'Ospedale Psichiatrico Giudiziario di Castiglione delle Stiviere, disposta dalla Legge 81 del 30.05.2014, ed è una struttura sanitaria residenziale destinata esclusivamente a soggetti ai quali l'Autorità Giudiziaria ha applicato la misure di sicurezza del ricovero in OPG (art. 219 c.p.) o dell'assegnazione a casa di cura e custodia (art. 222 c.p.).

Le REMS hanno obiettivi di salute e riabilitazione da raggiungere tramite programmi terapeutico-riabilitativi e d'inclusione sociale individualizzati, elaborati e sviluppati in raccordo e coordinamento con i servizi psico-sociali del territorio di appartenenza del paziente.

Il Sistema Polimodulare REMS (Residenze per l'Esecuzione delle Misure di Sicurezza) di Castiglione delle Stiviere, comprende 8 pre-REMS che accolgono 140 pazienti uomini e 20 donne, provenienti dall'intero territorio della Lombardia. Al termine della realizzazione di sei strutture di nuova concezione (REMS definitive), Castiglione delle Stiviere potrà accogliere fino a 120 pazienti. I restanti 40 posti verranno trasferiti a Limbiate (MI), dove è in corso la ristrutturazione della sede per 2 REMS.

Dal 1° gennaio 2018, rispetto al POAS approvato con DGR n. X/6329 del 13/03/2017, si è aggiunta la UO di Riabilitazione Generale e Geriatrica dotata di 30 posti letto collocata nell'ex Ospedale di Viadana, e afferente per accreditamento al PO di Asola-Bozzolo da maggio 2019 (in precedenza afferiva al PO di Mantova). In prospettiva è intento della ASST di Mantova trasformare l'ex Ospedale di Viadana in POT e i 30 posti letto di riabilitazione in Degenza di Comunità.

Questo si inserisce in una delle progettualità strategiche dell'Azienda per dare concreta attuazione agli obiettivi prioritari per lo sviluppo della rete territoriale che vede nei POT e PreSST la sintesi organizzativa per una più efficace presa in carico del paziente cronico. Nell'ambito di tale orientamento strategico, l'ASST di Mantova, infatti, ha deciso di subentrare nella gestione diretta di tale struttura, in concomitanza con la scadenza al 31/12/2017 del contratto di concessione del "Ospedale di Viadana" a Proges IN RETE S. C. P. A.

Il personale

La dotazione di personale dell'ASST di Mantova è la seguente:

RUOLO	Al 1.1.2021
SANITARIO Dirigenza Medica	564
SANITARIO Dirigenza non Medica	81
PROFESSIONALE Dirigenza	6
TECNICO Dirigenza	1
AMMINISTRATIVO Dirigenza	15
TOTALE SPTA	103
SANITARIO Comparto	2125
TECNICO Comparto	786
AMMINISTRATIVO Comparto	350
TOTALE COMPARTO	3.261
TOTALE COMPLESSIVO	3.928

Focus delle attività

L'emergenza sanitaria da COVID- 19, che l'ASST di Mantova sta affrontando dal 21 febbraio 2020, ha avuto un importante impatto sull'organizzazione degli ospedali e sulla pianificazione strategica delle attività. Per rispondere alle nuove esigenze emergenziali si è avvalsa dell'Unità di Crisi.

Per quanto possibile, ha anche cercato di mantenere l'attività ordinaria.

A livello territoriale, con il Centro Servizi in qualità di Gestore, ha garantito percorsi sperimentali di telemedicina a pazienti dimessi da ricovero per infezione da COVID-19 che necessitavano del monitoraggio domiciliare di alcuni parametri clinici, misurabili con dispositivi medici.

L'offerta è stata poi estesa anche a pazienti cronici, considerati ad alto rischio a causa delle condizioni di salute, con la possibilità di effettuare visite di controllo con videochiamata più eventuale utilizzo di *devices*.

L'impatto dell'emergenza sanitaria da COVID -19 è evidenziato anche dai dati esposti di seguito, relativi ad alcuni fra i volumi delle attività erogate:

Attività di ricovero

	2018	2019	2020
N° RICOVERI ORDINARI	28.224	26.611	22.217
<i>GG DEGENZA TOTALI</i>	<i>222.607</i>	<i>228.256</i>	<i>193.346</i>
<i>DEGENZA MEDIA</i>	<i>7,9</i>	<i>8,5</i>	<i>8,7</i>
N° RICOVERI DAY HOSPITAL	5.447	6.358	3.928
<i>N° ACCESSI TOTALI</i>	<i>6.179</i>	<i>7.380</i>	<i>4.808</i>
N° RICOVERI SUBACUTI	258	304	348
<i>GG DEGENZA TOTALI</i>	<i>7.124</i>	<i>8.046</i>	<i>7.653</i>
<i>DEGENZA MEDIA</i>	<i>27,6</i>	<i>26,47</i>	<i>21,99</i>
<i>PESO MEDIO DRG</i>	<i>0,9</i>	<i>1,05</i>	<i>1,07</i>
N° RICOVERI TOTALI	33.929	33.273	26.493

I dati dell'anno 2020 sono provvisori

Attività ambulatoriale

	2018	2019	2020
N° PRESTAZIONI SPECIALISTICA AMBULATORIALE	3.725.778	3.837.189	3.070.721

I dati dell'anno 2020 sono provvisori

Attività di Pronto Soccorso

	2018	2019	2020
N° PRESTAZIONI SPECIALISTICA AMBULATORIALE	113.980	107.183	73.437

I dati dell'anno 2020 sono provvisori

Attività del Sistema Polimodulare di REMS Provvisorie

	2018	2019	2020
N° giornate erogate	56.142	61.561	56.908

Assistenza Domiciliare Integrata

	N° ASSISTITI		
FASCIA ETÀ	2018	2019	2020
0-18	40	38	155
19-65	861	804	1383
66-75	1.066	993	1426
76-85	3.374	3048	3808
>86	4.217	4185	4401
TOTALE	9.558	9.068	11.173

*Il numero elevato di utenti nel 2020 è legato al forte incremento nel secondo semestre dei tamponi effettuati a domicilio con prestazioni singole, anche a più componenti della famiglia.

**Protezione giuridica
monitoraggio attività degli sportelli territoriali - anno 2020**

ATTIVITA'	ASOLA	GOITO	CASTIGLIONE	MANTOVA	OSTIGLIA	SUZZARA	VIADANA	UPG CENTRALE	COMPLESSIVO
INFORMAZIONE/ SENSIBILIZZAZIONE (CONSULENZE TELEFON./MAIL)	20	16	16	61	27	20	20	1.177	1.357
CONSULENZE	18	30	30	65	48	28	0	283	502
RICORSI	2	13	13	11	25	21	1	111	197
ISTANZE SUCCESSIVE/ CHIUSURE	1	3	3	2	20	23	3	205	260
RENDICONTI	1	8	8	8	27	21	4	259	336
totale	42	70	70	147	147	113	28	2.035	2.652

Assistenza Farmaceutica Territoriale

TIPOLOGIA	N. paz 2018	N. paz 2019	N. paz 2020
FARMACI			
EROGAZIONE DIRETTA FARMACI	715	902	943
OSSIGENO TERAPIA A LUNGO TERMINE DOMICILIARE	661	772	756
ASSISTENZA INTEGRATIVA			
EROGAZIONE DIRETTA DM (STOMIA, INCONTINENZA A RACCOLTA, MEDICAZIONI AVANZATE)	71	98	86
INCONTINENZA AD ASSORBENZA DOMICILIARE*	9.063	9.062	14.968
EROGAZIONE DIRETTA SISTEMI MONITORAGGIO DIABETE*	197	410	1.034
NUTRIZIONE ARTIFICIALE DOMICILIARE	508	474	464
EROGAZIONE DIRETTA DIETETICI	225	279	278

* SUPI contabile

2.4.2 Qualità delle cure – appropriatezza – risk management

L'ASST di Mantova è impegnata in attività strategiche di miglioramento continuo e rivisitazione dei processi organizzativi, clinici ed assistenziali in un'ottica di efficacia ed appropriatezza delle cure, attraverso lo sviluppo esplicito di un sistema di sicurezza diffuso e di monitoraggio degli esiti in coerenza anche con il sistema di monitoraggio regionale.

Nella revisione del sistema di offerta, in un'ottica di qualità e sostenibilità, l'Azienda pone particolare attenzione ad una maggiore appropriatezza sia prescrittiva sia erogativa. Questo permette di prevenire e controllare i fenomeni di impropria distribuzione di prestazioni talvolta non necessarie che implicano un assorbimento di risorse.

Tutti gli interventi puntano a creare sinergie e spinte fondamentali per il passaggio dal "governo dell'offerta" alla logica del "governo della domanda", promuovendo a tutti i livelli l'implementazione di un sistema proattivo orientato ai bisogni delle persone e alla loro presa in carico.

Il processo di miglioramento del livello qualitativo delle prestazioni è attuato anche mediante azioni volte al consolidamento e all'implementazione dell'omogeneizzazione a livello aziendale dei Protocolli Diagnostico Terapeutici e Assistenziali per la corretta ed uniforme gestione di numerose patologie mediche e chirurgiche.

Nell'ottica di integrare maggiormente gli sforzi, il metodo e le azioni di promozione e gestione della sicurezza clinica con i sistemi di sviluppo per il miglioramento continuo della qualità, vengono attuati programmi di auditing interno ed esterno allo scopo di riesaminare le attività svolte, valutare il grado di allineamento alle buone prassi e standardizzazione dei comportamenti e valutare i risultati dell'attività svolta, anche in termini di "outcome".

La sicurezza dei pazienti è uno dei fattori determinanti la qualità delle cure del SSR. L'ASST di Mantova punta a promuovere, sostenere e diffondere un clima di fiducia e a sviluppare una cultura proattiva dei rischi e del miglioramento continuo della qualità.

Nella gestione della pandemia da COVID-19, al Risk manager è affidato il coordinamento della Unità di Crisi aziendale al fine di accompagnare le iniziative di volta in volta adottate con una logica di valutazione del rischio e di sviluppo di un metodo a supporto dei processi decisionali.

Le attività di risk management sono a supporto della Direzione Strategica nella programmazione e pianificazione delle azioni stabilite per l'emergenza epidemiologica e per la gestione della crisi, anche con azioni di ulteriore sostegno ai programmi di "infection control" mirati alla diffusione delle buone pratiche in tal senso.

Al Risk Manager aziendale, quale coordinatore del Gruppo per la Gestione del Rischio, compete il compito di supportare tutte le figure interessate per i relativi aspetti di responsabilità, affinché si possano sviluppare interventi integrati e metodologicamente strutturati di gestione del rischio con tutte le figure preposte, con una logica di facilitazione, attraverso l'analisi di quanto messo in campo nel 2020, degli esiti delle azioni intraprese o in fase di sviluppo per tutto il 2021, allo scopo di predisporre un'analisi dei rischi specifici derivanti dall'evento pandemico, adeguando i propri modelli di monitoraggio al mutato quadro di riferimento, sia per quanto riguarda l'individuazione delle aree critiche che possono generare conseguenze agli utenti, sia per i possibili esiti legali di tali situazioni.

L'attività di rendicontazione terrà conto anche di quanto indicato nella Delibera del 7 ottobre 2020 della Corte dei Conti "Linee di indirizzo per i controlli interni durante l'emergenza da COVID-19" (Delibera n. 18/SEZAUT/2020/INPR) pubblicata in GU n.280 del 10-11-2020, con particolare riferimento al capitolo 2.5.3 del documento medesimo.

2.4.3 Gli attori della prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono attivamente all'elaborazione ed all'attuazione del sistema aziendale di prevenzione della corruzione, sono:

La **Direzione Strategica**, costituita da:

Direttore Generale	dott. Raffaello Stradoni, nominato da Regione Lombardia a decorrere dal 01/01/2019
Direttore Amministrativo	dott. Giuseppe Ferrari
Direttore Sanitario	dott.ssa Simona Aurelia Bellometti
Direttore Sociosanitario	dott. Renzo Boscaini

Tra le altre attività:

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT;
- adotta il PTPCT e gli aggiornamenti;
- riceve, unitamente al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, la relazione annuale del RPCT sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel PTPCT;
- è destinatario delle segnalazioni effettuate dal RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate nell'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT):

è la dott.ssa Maria Saveria Renzulli - Dirigente Amministrativo, nominata a decorrere dal 6 aprile 2020 con Deliberazione n. 443 del 2 aprile 2020.

Il RPCT è il riferimento fondamentale interno all'azienda per l'attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Tra le altre attività:

- elabora la proposta di Piano Triennale per Prevenzione della Corruzione, comprensiva della Sezione Trasparenza e, una volta adottato, ne verifica l'attuazione e l'idoneità;
- segnala al Direttore Generale e al NVP le disfunzioni accertate, indicando al titolare dell'azione disciplinare i dipendenti che non abbiano dato seguito correttamente alle misure di prevenzione programmate;
- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, con conseguente segnalazione, per le finalità di cui all'articolo 43 comma 5 del D.Lgs. n. 33/2013, al Direttore Generale, al NVP, al titolare dell'azione disciplinare e all'ANAC;
- definisce procedure appropriate per selezionare i dipendenti da formare tra quelli che operano in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi con proprie capacità di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalazione delle violazioni, tra gli altri, all'ANAC e alla Corte dei Conti;
- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico generalizzato occupandosi dei casi di riesame;
- è destinatario delle istanze di accesso civico semplice finalizzate a richiedere la pubblicazione di dati, documenti e informazioni prevista per legge, con conseguente segnalazione al Direttore Generale, all'Ufficio procedimenti Disciplinari e al Nucleo di valutazione delle Prestazioni;
- assolve gli adempimenti stabiliti da disposizioni nazionali e/o regionali;
- elabora la Relazione annuale sull'attuazione del PTPCT, ne cura la trasmissione al Direttore Generale e al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e ne assicura la pubblicazione sul sito web aziendale;
- elabora, d'intesa con l'UPD la proposta di Codice di Comportamento, ne cura la pubblicazione sul sito web aziendale e la diffusione della conoscenza tra i destinatari, vigila sull'osservanza, monitora annualmente la sua attuazione e comunica all'ANAC i risultati del monitoraggio;
- riceve e prende in carico le segnalazioni di illecito di cui all'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*), pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi. Laddove ricorrano ragionevoli presupposti di fondatezza, attiva gli organi interni o gli enti/istituzioni esterni preposti ai necessari controlli;
- coordina il riesame periodico PTPCT.

Per ogni dettaglio si rinvia alla delibera A.N.AC. n. 840 del 2018 ed alla parte IV del PNA 2019 approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, tenuto conto che A.N.AC. esclude che spetti al RPCT il controllo sullo svolgimento dell'ordinaria attività dell'ente.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) riveste un importante ruolo che viene esercitato principalmente con:

- il supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- la fornitura di dati ed informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- la verifica dei contenuti della Relazione annuale del RPCT;
- la promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza;
- il parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato dall'ASST;

- l'azione di promozione dell'integrazione tra il ciclo di gestione della Performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

L'**Internal Auditor** dà supporto al RPCT nelle attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari

- svolge i procedimenti disciplinari di competenza;
- elabora ed aggiorna con il RPCT il codice di comportamento e vigila sulla sua osservanza.

Tutti i **dirigenti** dell'ASST, in particolare i responsabili delle aree generali di rischio, partecipano attivamente attraverso:

- i lavori di analisi dei processi di competenza, di definizione delle misure di trattamento e di monitoraggio;
- incontri specifici;
- l'aggiornamento e la condivisione di materiale documentale, in special modo in riferimento agli obblighi di pubblicazione;
- la formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative e di modifiche o integrazioni al PTPCT;
- la vigilanza sull'osservanza del codice di comportamento;
- l'attuazione delle misure contenute nel PTPCT;
- l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito web dell'Azienda;
- l'adempimento degli obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sull'osservanza e nel funzionamento del PTPCT.

Tutti i **dipendenti** dell'ASST, in particolare quelli afferenti alle aree a rischio indicate nel PTPCT, partecipano:

- collaborando con i propri responsabili all'individuazione delle misure di prevenzione;
- osservando le misure contenute nel PTPCT;
- segnalando le situazioni di illecito al proprio dirigente o al Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari aziendale;
- dichiarando i casi di personale conflitto d'interessi;
- aderendo alle iniziative formative promosse dall'ASST in materia di etica e legalità.

I **collaboratori** dell'ASST, a qualsiasi titolo, osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito.

I fornitori dell'ASST:

- sottoscrivono il patto d'integrità e si impegnano ad osservarne le disposizioni;
- sottoscrivono le clausole contrattuali ed accettano di osservare le disposizioni del Codice di Comportamento nazionale e di quello integrativo vigente nell'ASST.

Gli **utenti/cittadini** esercitano il controllo diffuso garantito dalla normativa in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013.

Si richiamano, altresì:

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

Il dott. Cesarino Panarelli, Direttore della S.C. Gestione Acquisti, è stato incaricato con delibera n. 1082 del 17 dicembre 2013 degli adempimenti di trasparenza riferiti all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) (art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221)

il Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette

La nomina per tale funzione è stata conferita, con Deliberazione n. 388 del 3 aprile 2017, alla dott.ssa Nicoletta Moi, Direttore della S.C. Risorse Economico Finanziarie.

la Rete degli RPCT

L'Azienda, rappresentata dalla RPCT, partecipa alla Rete degli RPCT di Aziende Sanitarie (ATS ed ASST) ed Enti (IRCSS, IZSLER, Fondazioni) di Regione Lombardia, costituita in un Gruppo Interaziendale per creare una Piattaforma di Dialogo su problematiche comuni, *best practice*, *focus group*, eventi ed incontri dedicati, anche promossi dalla RPCT di Regione Lombardia.

2.4.4 La mappatura dei processi e l'individuazione del rischio

L'aspetto centrale dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi all'Azienda e alla sua dimensione organizzativa, comporta la mappatura dei processi.

Secondo il PNA 2019 **un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in *output* destinato ad un soggetto interno o esterno dell'amministrazione (utente).**

La mappatura dei processi, permettendo di rappresentare in modo razionale le attività dell'Azienda, descriverne le fasi e individuare i soggetti responsabili, è lo strumento per identificare, valutare e trattare i rischi corruttivi.

L'ASST di Mantova si è dotata di una mappatura dei principali processi, riservandosi di procedere a successive eventuali implementazioni.

Tra le prossime priorità vi è l'analisi dei processi di sponsorizzazione e di sperimentazioni cliniche. Il rinvio è motivato da una riorganizzazione interna in atto.

Nel corso del 2021, nello sviluppo ulteriore della mappatura ed analisi dei processi aziendali, si terrà conto dell'esperienza maturata con l'emergenza sanitaria da COVID-19, per consolidare e potenziare un'organizzazione agile e reattiva alle esigenze anche di vasta portata.

I processi mappati, utilizzando le schede "Sezione I" allegate al presente Piano, rientrano nelle Aree di rischio descritte di seguito:

AREA DI RISCHIO	PROCESSO
Contratti Pubblici	Programmazione acquisti di beni sanitari di importo superiore a 40.000 euro
Contratti Pubblici	Progettazione della fornitura di beni e servizi
Contratti Pubblici	Selezione del contraente
Contratti Pubblici	Verifica aggiudicazione e stipula del contratto
Contratti Pubblici	Esecuzione del contratto
Contratti Pubblici	Rendicontazione e chiusura del contratto
Contratti Pubblici	Acquisizione di servizi, beni tecnico economici e di lavori: pianificazione, programmazione e progettazione
Contratti Pubblici	Acquisizione di servizi, beni tecnico economici e di lavori: selezione del contraente
Contratti Pubblici	Acquisizione di servizi, beni tecnico economici e di lavori: verifica aggiudicazione e stipula del contratto
Contratti Pubblici	Acquisizione di servizi, beni tecnico economici e di lavori: esecuzione e rendicontazione del contratto
Acquisizione e gestione del personale	Reclutamento del personale dipendente



Acquisizione e gestione del personale	Applicazione degli istituti contrattuali relativi alla gestione assenze retribuite
Acquisizione e gestione del personale	Procedimento disciplinare (per infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale)
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione delle uscite: percorso fatturazione-liquidazione
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Collaudo apparecchiature
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Gestione del parco apparecchiature elettromedicali mediante servizio in outsourcing
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Fuori uso di apparecchiature
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Elaborazione e monitoraggio del PTPCT
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Accesso civico semplice
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Riesame del diniego, totale o parziale, o della mancata risposta all'istanza di accesso civico generalizzato e del provvedimento di rigetto dell'opposizione motivata del controinteressato
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Gestione delle segnalazioni dei whistleblowers interni
Incarichi e nomine	Attribuzione incarichi dirigenziali di struttura semplice o alta specializzazione
Incarichi e nomine	Affidamento a legali esterni dell'incarico di assistenza legale a favore dell'Azienda
Affari legali e contenzioso	Gestione sinistri
Attività Libero Professionale	Autorizzazione attività LP
Attività Libero Professionale	Prenotazione prestazione in libera professione
Attività Libero Professionale	Controlli attività LP
Liste di attesa	Prenotazione prestazione con SSN
Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie	Approvvigionamenti dei prodotti di farmacia nel rispetto degli standard descritti nelle procedure certificate
Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie	Fornitura di farmaci in PTO
Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie	Smaltimento dei prodotti di farmacia scaduti
Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie	Gestione resi e ritiri
Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie	Verifica periodica delle quantità di prodotti di farmacia non utilizzati
Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero	Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero
Altra area: Medicina Legale	Gestione delle domande di invalidità civile, legge 104, legge 68/99, cecità e sordità
Altra area: Medicina Legale	Commissione medica locale patenti: visita di revisione/rinnovo patente di guida presso al CML
Altra area: Medicina Legale	Commissione valutazione rischi: gestione delle richieste di risarcimento danni
Altra area: Dipendenze da sostanze	Certificazione assenza o presenza di dipendenza da

	sostanze
Altra area: Dipendenze da sostanze	Terapia farmacologica sostitutiva
Altra area: Comunicazione	Pubblicazione contenuti sul sito internet aziendale
Altra area: Comunicazione	Attività ufficio stampa
Altra area: Controllo di Gestione e Flussi Informativi	Processo di Budget
Altra area: Controllo di Gestione e Flussi Informativi	Flussi informativi
Altra area: Controllo di Gestione e Flussi Informativi	Contabilità analitica
Altra area: Affari Generali e Controlli Interni	Accettazione di donazioni in denaro di importo superiore a € 5.000, a favore dell'ASST, con o senza vincolo di destinazione
Altra area: Affari Generali e Controlli Interni	Gestione atti monocratici: Decreti del Direttore Generale
Altra area: Affari Generali e Controlli Interni	Protocollo documenti in arrivo ed in partenza

L'individuazione del rischio è la fase successiva che consiste nel definire, per ogni attività del processo, le potenziali minacce corruttive.
Questa fase conduce alla creazione di un "catalogo".

PARTE III

3.1 La valutazione del rischio

Con il PNA 2019 l'A.N.AC ha modificato la metodologia di misurazione del rischio corruttivo, passando dall'approccio quantitativo a quello qualitativo, di semplice utilizzo, e ha introdotto la motivazione della valutazione.

Ciò ha portato alla necessità di rendere la matrice di valutazione del rischio aderente al richiamato PNA 2019.

Sono stati effettuati specifici incontri con i dirigenti per condividere e spiegare la nuova metodologia.

Il rischio corruttivo è stato quindi valutato da questi ultimi su ogni singolo processo o fase di esso, in base all'incidenza degli indicatori (*key risk indicators*) qui descritti:

discrezionalità: l'ampia discrezionalità (assenza di leggi e regolamenti, assenza di procedure, etc.) nel definire gli obiettivi operativi e/o le soluzioni organizzative da adottare determina un incremento del rischio;

destinatari esterni all'Azienda: il livello di impatto del processo/attività sui destinatari esterni;

valore economico: la presenza di interessi economici per i destinatari incrementa il rischio;

livello di opacità del processo: analizzato tenendo conto degli strumenti di trasparenza che riducono il rischio;

presenza di "eventi sentinella": i dati sui procedimenti giudiziari e/o disciplinari a carico dei dipendenti impiegati sul processo sono stati considerati elementi utili al fine di stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi;

livello di attuazione delle misure di prevenzione, sia generali sia specifiche, previste dal PTPCT per il processo/attività: la scarsa collaborazione di dirigenti e responsabili di procedimento segnala una mancanza di attenzione o resistenza verso le politiche di prevenzione della corruzione;

segnalazioni e reclami: le segnalazioni di abusi e/o anomalie sono anch'essi elementi per stimare la frequenza di accadimento futuro di eventi corruttivi.

La stima del livello di esposizione al rischio corruttivo è stata declinata attraverso una scala crescente di tre valori: basso (B), medio (M) e alto (A).

Nei casi in cui l'analisi ha condotto ad una valutazione di rischio basso, questa è stata riferita all'intero processo.

Per i processi relativi all'affidamento dei contratti pubblici l'analisi del rischio ha tenuto conto delle linee guida A.N.AC. n. 15, approvate con la deliberazione n. 494 del 5 giugno 2019.

L'area attività libero professionale e liste d'attesa, invece, è stata analizzata tenendo conto delle osservazioni e raccomandazioni dell'Organismo Regionale per le attività di Controllo – ORAC (cfr. deliberazione n. 18 del 21 dicembre 2020).

Eseguita l'analisi, il responsabile ha operato una conseguente valutazione di sintesi, motivandola.

La RPCT ha vagliato le stime dell'autovalutazione per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della prudenza.

Di fatto, tutte le attività, dalla mappatura dei processi all'analisi del rischio, fino alla definizione delle misure di trattamento sono state effettuate sotto il coordinamento e la supervisione metodologica della RPCT, anche al fine di assicurare un omogeneo svolgimento del processo di gestione del rischio corruttivo e di adeguato approfondimento dell'analisi.

Per rappresentare tutte le fasi di valutazione e trattamento del rischio corruttivo è stata utilizzata la matrice "Sezione II", allegata al presente Piano.

3.2 Misure di prevenzione

Una volta individuato il rischio per ogni attività dei processi mappati e valutato il relativo grado di esposizione, sono state definite le misure specifiche da attuare, volte a rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti riconducibili a forme di cattiva amministrazione, che potrebbero essere prodromici o favorire la commissione di fatti corruttivi.

Il PTPC comprende anche le misure generali previste dalle fonti normative.

Tutte le misure sono state individuate tenendo conto della necessità di non gravare le strutture di ulteriori controlli, puntando, quindi, a mettere a sistema e razionalizzare quelle esistenti, nell'ambito delle tipologie indicate da A.N.AC:

1. misure di controllo;
2. misure di trasparenza;
3. misure di definizione e promozione dell'etica e di *standard* di comportamento;
4. misure di regolamentazione;
5. misure di semplificazione;
6. misure di formazione;
7. misure di sensibilizzazione e partecipazione;
8. misure di rotazione;
9. misure di segnalazione e protezione (al momento non previste);
10. misure di disciplina del conflitto di interessi (al momento non previste);
11. misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (*lobbies*) (al momento non previste).

La sostenibilità economica ed organizzativa delle misure ha l'obiettivo di rendere realistico ed applicabile il PTPC.

Individuate le misure, è stata definita la programmazione di attuazione attraverso i seguenti elementi:

- stato di attuazione al 1° gennaio 2021;
- fasi e tempi di attuazione: l'esplicitazione delle fasi è utile per scadenze l'adozione della misura e per consentire un agevole monitoraggio;
- indicatori di attuazione;
- valore target;
- soggetto responsabile dell'attuazione.

A tutti i processi è stato assegnato identico grado di priorità di trattamento, indipendentemente dal livello di rischio misurato.

Tale fase ha consentito di accompagnare tutti i soggetti coinvolti nel processo di analisi verso la visione del Piano quale programma di attività per lo sviluppo organizzativo, misurabile e valutabile, da coordinare con gli altri atti programmatori aziendali.

3.2.1 Monitoraggio sull'attuazione e sull'efficiacia delle misure

L'attuazione e l'efficiacia delle misure di prevenzione sono verificate attraverso:

- l'invio al RPCT da parte dei Dirigenti di Struttura dei report semestrali (al 30.06.2021 e al 15.11.2021), elaborati sulla base degli indicatori descritti nel Piano;
- le attività di verifica (audit), condotte con il supporto dell'Internal Auditor (si rimanda al Piano di Internal Audit 2021 adottato con Decreto n. 148 del 11 febbraio 2021)
- l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio effettuato con il contributo metodologico del NVP;
- la relazione sulle *performance*;
- la Relazione annuale del RPCT.



3.3 Aggiornamento del Piano

Il presente atto programmatico verrà aggiornato nel caso in cui, nel corso dell'anno cui si riferisce, intervengano cambiamenti organizzativi o eventi che rendono necessaria od opportuna la revisione.

BOZZA IN CONSULTAZIONE

PARTE IV

MISURE GENERALI

4.1 CODICE DI COMPORTAMENTO

AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono tenuti ad osservare gli obblighi di condotta previsti dal Codice aziendale di comportamento tutti i dipendenti dell'ASST di Mantova, a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale dipendente di altre pubbliche amministrazioni che presta servizio in posizione di comando, distacco o fuori ruolo.

I suddetti obblighi di condotta si estendono altresì, per quanto compatibili, a tutti i soggetti che svolgono attività di collaborazione e consulenza per l'ASST in forza di qualsivoglia tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo conferito, ai titolari di organi e organismi aziendali, nonché a tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda e segnatamente ai seguenti soggetti:

- a) titolari di rapporto di collaborazione e consulenza;
- b) lavoratori somministrati;
- c) tirocinanti e borsisti;
- d) volontari componenti di associazioni di volontariato, in conformità con quanto previsto degli accordi dalle stesse sottoscritte;
- e) medici dei servizi territoriali e medici dell'emergenza sanitaria territoriale, specialisti ambulatoriali interni per quanto compatibile con le convenzioni vigenti;
- f) medici in formazione specialistica, ricercatori a tempo determinato, dottorandi, assegnisti di ricerca autorizzati allo svolgimento di attività assistenziali;
- g) Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario e tutti i componenti degli Organi e Organismi Aziendali;
- h) personale a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi che realizzano opere in favore dell'Azienda, in conformità con quanto previsto dai Patti di Integrità dalle stesse sottoscritte.

Le disposizioni riportate nel Codice di Comportamento trovano applicazione anche quando la prestazione lavorativa venga eseguita mediante accesso da remoto dai soggetti sopra indicati.

DESCRIZIONE

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento costituiscono lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza

L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede un codice di comportamento generale, nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche ed un codice per ciascuna amministrazione, obbligatorio, che integra e specifica il predetto codice generale.

Il codice nazionale è stato emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. Esso individua comportamenti dei dipendenti ispirati ai principi costituzionali nonché quelli vietati o stigmatizzati e quelli prescritti e sollecitati, tra cui quelli concernenti la prevenzione della corruzione ed il rispetto degli obblighi di trasparenza (artt. 8 e 9).

L'ASST di Mantova, con deliberazione n. 83 del 28.01.2014, ha adottato il proprio Codice di comportamento, aggiornato poi con la deliberazione n. 988 del 8 agosto 2018, consultabile all'indirizzo:

<https://www.asst-mantova.it/documents/338413/1498693/Codice+di+comportamento+per+il+personale+e+codice+etico.pdf/31abf4db-91ae-9d01-0b92-4db5095d5ba3>

Alla luce delle “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche” approvate da A.N.AC. con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, l’ASST di Mantova sta predisponendo l’aggiornamento del Codice di comportamento aziendale, integrativo del predetto codice nazionale.

Nel corso del 2020 sono stati avviati a carico dei dipendenti nr. 11 procedimenti disciplinari per violazione del Codice di comportamento.

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Approvazione del Codice di Comportamento aziendale nel rispetto delle Linee guida emanate dall’A.N.AC. il 19 febbraio 2020	Fornire al personale sopra elencato uno strumento che dia supporto nell’individuare i doveri di comportamento più idonei a rafforzare il sistema aziendale di prevenzione della corruzione	Adozione con decreto della Direzione aziendale	entro il 30/12/2021	RPCT UPD
Diffusione del nuovo Codice di comportamento integrativo		- Pubblicazione sul sito web dell’azienda e sulla rete intranet - formazione	2021-2022-2023	RPCT Struttura Risorse Umane

4.2 ROTAZIONE DEL PERSONALE (ordinaria e straordinaria)

AMBITO DI APPLICAZIONE

La rotazione ordinaria si applica in particolare ai dipendenti addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione.

La rotazione straordinaria si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

DESCRIZIONE

La **rotazione ordinaria** del personale, misura d'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, è finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.

Al fine di evitare inefficienze e malfunzionamenti, la misura in esame deve essere impiegata correttamente, accompagnandola e sostenendola anche con percorsi formativi idonei ad una riqualificazione professionale.

Il processo di riforma del SSR, avviato dall'1/1/2016, ha comportato una diversa definizione degli assetti organizzativi aziendali che non si sono ancora conclusi e che già nel 2020 avrebbero dovuto essere rivisti mediante un nuovo POAS, rinviato a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

L'Azienda applica questa misura di prevenzione coniugandola con l'esigenza di assicurare gli obiettivi programmatici, valutati l'organico a disposizione, la capacità e competenza tecnica del personale, nonché la complessità ed alta specificità delle professionalità messe in campo.

L'applicabilità del principio della rotazione al personale del settore clinico presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali. Per quanto riguarda, invece, l'applicabilità ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo che operano nelle aree a maggior rischio di corruzione, tenuto conto dell'esiguo numero e dell'elevata specializzazione e qualificazione professionale richiesta in ogni area, la misura in parola viene attentamente valutata in quanto l'attuazione può compromettere il regolare svolgimento dell'attività istituzionale.

Nei processi a maggior rischio, ad ogni modo, sono state individuate modalità operative che favoriscono la condivisione delle attività tra operatori ("trasparenza interna"), molte procedure operative sono state standardizzate (es. procedure PAC), sono stati assolti con puntualità gli obblighi di trasparenza e, in particolare nel settore di gestione degli acquisti di beni, dei servizi e dell'esecuzione delle opere, è stata attivata la segregazione delle funzioni tra chi prepara e gestisce la procedura di gara e chi segue l'esecuzione della fornitura.

Accanto a queste misure vi è una "rotazione di fatto" a seguito di:

- collocamenti a riposo di personale dipendente;
- contingenti situazioni di assenze prolungate (es. malattie e congedi parentali).

Rotazione straordinaria

L'art. 16, co. 1 lett. l quater, del d.lgs. n. 165/2001 prevede, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, la rotazione del personale mediante assegnazione a ufficio diverso, ovvero con trasferimento di sede o assegnazione ad altro incarico.

Si tratta di una misura preventiva e non sanzionatoria, volta a non pregiudicare l'immagine d'imparzialità dell'amministrazione, che A.N.AC. ha disciplinato con la delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

In particolare l'Autorità ha precisato che:

- l'istituto trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato;

- ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura in esame si debba tener conto dell’elencazione dei reati per “fatti di corruzione” (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all’art. 7 della legge n. 69 del 2015;
- il carattere fondamentale della rotazione straordinaria è la sua immediatezza. La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l’amministrazione venga a conoscenza dell’avvio del procedimento penale, inteso come momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p.;
- le amministrazioni devono introdurre nel proprio codice di comportamento il dovere, in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all’amministrazione l’avvio di tali procedimenti.

Il comma 2 dell’art. 3 della Legge n. 97/2001 stabilisce: “Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente e’ posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell’ordinamento dell’amministrazione di appartenenza.

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Segnalazione tempestiva da parte dell’interessato da procedimenti penali	Adeguatezza tutela dell’immagine d’imparzialità dell’Azienda	Diffusione ai dipendenti della previsione del dovere di segnalazione dell’avvio dei procedimenti penali	entro il 30/12/2021	RPCT Struttura Risorse Umane
Nuovo assetto organizzativo in base alle linee guida regionali	Organizzazione aziendale efficiente ed efficace rispetto agli obiettivi di salute definiti a livello regionale	Adozione del nuovo POAS e dei provvedimenti attuativi	2021-2022-2023	Direzione Strategica aziendale

4.3 CONFLITTO D'INTERESSI

AMBITO DI APPLICAZIONE

Tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano attività lavorativa per l'ASST di Mantova: lavoratori con contratto di lavoro subordinato, convenzionato, autonomo e occasionale, nonché altri soggetti che svolgono attività assistenziale e non nelle strutture aziendali (es. borsisti, specializzandi, tirocinanti, volontari), anche se a tempo determinato e a tempo parziale.

DESCRIZIONE

Il conflitto di interessi è una condizione nella quale un interesse del soggetto interferisce o potrebbe interferire con lo svolgimento delle sue attività e del suo giudizio professionale, in modo tale da essere o poter essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Con l'aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale, integrativo del codice nazionale, si intendono rafforzare:

- gli obblighi di comunicazione e astensione previsti dall'art. 6 bis della l. n. 241/90 e dagli artt. 6 e 7 del dPR n. 62/2013, anche con l'introduzione di una modulistica aziendale;
- le previsioni di legge nell'ambito dei contratti ed altri atti negoziali (art. 14 dPR n. 62/2013 - artt. 42 e 77 d.lgs. n. 50/2016) e delle procedure selettive di personale (art. 11, comma 1, dPR n. 487/1994).

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Comunicazione da parte degli interessati delle interferenze reali o potenziali tra i propri interessi e quelli di cui l'Azienda è portatrice	Efficace strategia di prevenzione della corruzione	Diffusione della modulistica	Entro il 31/12/2021	RPCT e Strutture aziendali interessate
Formazione in materia di conflitto d'interessi	Incrementare le strategie di prevenzione della corruzione	nr. corsi di formazione attivati	2021-2022-2023	RPCT Area Formazione, Ricerca e Innovazione

4.4 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI

AMBITO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 in ordine alla inconferibilità ed alla incompatibilità vengono applicate agli incarichi di Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Sociosanitario, sulla base della Deliberazione A.N.AC. n. 149 del 22/12/2014 e del parere reso con Delibera n. 1185 del 09/11/2016.

DESCRIZIONE

L'art. 20 del d.lgs. 39/2013 pone in capo all'interessato l'obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico (art. 20, co. 4) e non vale ad esonerare chi lo ha conferito dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui all'art. 97 della Costituzione, i requisiti necessari alla nomina, ovvero l'assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare. Le necessarie verifiche circa la sussistenza di cause di inconferibilità e/o di incompatibilità sono effettuate secondo le indicazioni operative fornite dall'ANAC nella delibera n. 833/2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili". La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento degli incarichi e la risoluzione del relativo contratto (art. 17 del d.lgs. 39/2013). Ulteriori sanzioni sono previste a carico dei componenti degli organi responsabili della violazione (art. 18 del d.lgs. 39/2013).

Con riferimento ai casi di incompatibilità, è prevista la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato (art. 19 del d.lgs. 39/2013).

Inconferibilità

Le dichiarazioni di assenza di condizioni di inconferibilità, di cui al D.Lgs. n. 39/2013, riferite alla Direzione Strategica (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore Amministrativo) sono acquisite e pubblicate sul sito web istituzionale dell'ASST. Il link viene comunicato a Regione Lombardia. Si provvede, altresì, all'invio della dichiarazione rilasciata dal Direttore Generale.

Le verifiche su "Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione" (art. 3 D.Lgs 39/2013), "Inconferibilità di incarichi di direzione nelle Aziende sanitarie locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati" (art. 5 D.Lgs 39/2013) e "Inconferibilità di incarichi di direzione nelle Aziende sanitarie locali" (art. 8 D.Lgs 39/2013), titoli di studio e di carriera previsti dal D.Lgs. n. 502/1992 e L.R. n. 33/2009, stato di quiescenza vengono effettuate dall'Azienda per tutti i Direttori, fatta eccezione per il Direttore Generale rispetto al quale la competenza è della Giunta Regionale, titolare della procedura di selezione per la formazione degli elenchi degli idonei a detta carica.

Incompatibilità

Le dichiarazioni di assenza di condizioni d'incompatibilità - compresa ogni modifica intervenuta in corso d'anno - di cui all'art. 10 "Incompatibilità tra le cariche direttive nelle aziende sanitarie locali, le cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati e lo svolgimento di attività professionali" ed all'art. 14 del D.Lgs 39/2013 "Incompatibilità tra incarichi di direzione nelle Aziende sanitarie locali e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali", riferite alla Direzione Strategica (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore Amministrativo), sono acquisite annualmente e pubblicate sul sito web istituzionale dell'ASST.

Entro il 15 gennaio di ciascun anno viene inviata a Regione Lombardia la dichiarazione rilasciata dal Direttore Generale e viene comunicato il link per accedere alle dichiarazioni pubblicate.

Per ciascun Direttore vengono effettuate le verifiche riferite ai richiamati artt. 10 e 14 del D.Lgs 39/2013.

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Acquisizione annuale delle dichiarazioni rese da DG, DA, DS e DSS	Imparzialità della pubblica amministrazione	Pubblicazione sul sito web aziendale e contestuale invio del link a Regione Lombardia nei tempi previsti	Entro il 31/12/2021	RPCT
Verifiche delle dichiarazioni sostitutive rese da DG (solo per incompatibilità), DA, DS e DSS		Nr. dichiarazioni verificate	2021-2022-2023	S.C. Affari Generali e Controlli Interni

BOZZA IN CONSULTAZIONE

AMBITO DI APPLICAZIONE

Tutti i dipendenti dell'ASST di Mantova: dirigenti e personale del comparto, a tempo indeterminato e determinato.

DESCRIZIONE

I dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare il dovere di esclusività della prestazione lavorativa a favore della Pubblica Amministrazione di appartenenza. Tale regola, prevista a garanzia dei principi costituzionali d'imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione (art. 97 Cost.), è stemperata dalla possibilità di essere autorizzati a svolgere incarichi extraistituzionali ossia funzioni, mansioni o prestazioni non comprese nei compiti e doveri d'ufficio, rese al di fuori dell'orario di lavoro e svolte a favore di amministrazioni pubbliche o di soggetti privati.

L'autorizzazione, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è disposta sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità del dipendente e tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto sia di fatto, o situazioni di conflitto d'interessi, anche potenziali.

L'ASST di Mantova ha revisionato il proprio regolamento in materia (Decreto n. 1663 del 31/12/2020), recependo le indicazioni regionali di cui alla nota della Direzione Generale Welfare prot. G1.2019.0002949 del 24/01/2019. Il Regolamento, consultabile al link:

<https://www.asst-mantova.it/documents/338413/0/>

[Regolamento+aziendale+per+la+disciplina+degli+incarichi+extraistituzionali+%283%29.pdf/761ece95-2987-19e9-e38a-453e26b02911](https://www.asst-mantova.it/documents/338413/0/Regolamento+aziendale+per+la+disciplina+degli+incarichi+extraistituzionali+%283%29.pdf/761ece95-2987-19e9-e38a-453e26b02911)

prevede un'istruttoria volta alla verifica di eventuali incompatibilità ed una valutazione accurata di tutti i profili di conflitto d'interessi, anche solo potenziali.

La possibilità di svolgere incarichi extraistituzionali viene valutata attentamente anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché come opportunità di valorizzazione personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente stesso.

Il dipendente è tenuto a comunicare all'Azienda anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, ai quali è esteso l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica (art. 53, comma 12).

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Collegamento ipertestuale al sistema PERLAPA	Incrementare la trasparenza in quanto supporto al sistema dei controlli interni	Attivazione	Entro il 31/12/2021	Struttura Risorse Umane
Comunicare a tutti i dipendenti l'adozione dell'aggiornamento del regolamento aziendale ed ogni eventuale successivo aggiornamento	Fornire ai dipendenti le indicazioni utili al rispetto del principio costituzionale di esclusività	Avvenuta comunicazione	2021-2022-2023	S.C. Affari Generali e Controlli Interni Struttura Risorse Umane

4.6 DIVIETI *POST-EMPLOYMENT* (*PANTOUFLAGE*)

AMBITO DI APPLICAZIONE

Dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA e dipendenti che - pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri - sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente (cfr. Orientamento n. 24 fornito da ANAC, formalizzato in data 21/10/2015).

L'articolo 21 del D.Lgs. n. 39/2013 prevede che "Ai soli fini dell'applicazione del divieto di cui al comma 16 ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni, sono considerati dipendenti della pubblica amministrazione anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto" (per quanto interessa il settore Sanità si tratta dei componenti della Direzione Strategica).

DESCRIZIONE

L'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001 vieta ai dipendenti, come sopra identificati, 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 e professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Azienda.

La violazione del divieto comporta le seguenti sanzioni:

- nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti;
- obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti;
- impossibilità per i soggetti che hanno conferito l'incarico di contrattare con l'amministrazione nei tre anni successivi.

Con la sentenza n. 7411 del 29/10/2019 il Consiglio di Stato ha stabilito la competenza di ANAC in merito alla vigilanza, all'accertamento delle fattispecie di pantouflage ed ai poteri sanzionatori.

Per i dirigenti cessati titolari di incarico di direttore di struttura complessa, struttura semplice dipartimentale e struttura semplice, sussiste l'obbligo di pubblicità con riferimento all'art. 14, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 33/2013.

Tale pubblicazione aggiunge il potenziale controllo del rispetto della normativa in esame.

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Acquisizione all'atto dell'assunzione della dichiarazione del dipendente di essere a conoscenza del divieto di <i>pantouflage</i> Consegna dell'informativa relativa al divieto di <i>pantouflage</i> e raccolta della sottoscrizione da parte dei dipendenti cessati Introduzione negli atti di gara della previsione che il legale rappresentante dell'operatore economico partecipante autodichiari di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o attribuito incarichi a ex dipendenti o incaricati dell'ASST in violazione del divieto di <i>pantouflage</i> .	Evitare che il dipendente si precostituisca delle situazioni lavorative vantaggiose, in contrasto con i principi posti dagli artt. 97 e 98 Cost.	Attivazione della misura	Entro il 31/12/2021	Struttura Risorse Umane SC Gestione Acquisti SC Tecnico Economicale e dei Servizi
Mantenimento delle misure		Relazione al RPCT	Secondo semestre 2021 – 2022 - 2023	Struttura Risorse Umane SC Gestione Acquisti SC Tecnico Economicale e dei Servizi

4.7 PATTI DI INTEGRITÀ

AMBITO DI APPLICAZIONE

La misura in esame riguarda i concorrenti delle procedure per l'aggiudicazione delle forniture di beni, l'affidamento dei servizi e la realizzazione dei lavori.

DESCRIZIONE

Nel rispetto dell'art. 1, comma 17, della legge n. 190/2012, l'Azienda deve raccogliere sistematicamente la sottoscrizione da parte dei contraenti privati del "patto d'integrità" in materia di contratti pubblici che, a decorrere da giugno 2019, è definito dalla DGR XI/1751/2019.

Si tratta di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente sia sotto il profilo temporale (gli impegni rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto) sia sotto il profilo del contenuto: l'impresa si impegna alla corretta esecuzione del contratto d'appalto e, soprattutto, ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Mantenimento della misura	Comportamento dei concorrenti conforme ai principi etici dell'Azienda	Nr. sottoscrizioni/nr. contratti pubblici	2021-2022-2023	SC Gestione Acquisti SC Tecnico Economico e dei Servizi

4.8 WHISTLEBLOWING

AMBITO DI APPLICAZIONE

Dipendenti dell'Azienda nonché lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore della stessa.

DESCRIZIONE

Il whistleblowing è una misura generale che mira a far emergere i fenomeni interni di corruzione o forme di cattiva amministrazione che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

L'art. 54 bis del d.lgs.n.165/2001 prevede un vero e proprio sistema di garanzie per il dipendente segnalante (c.d. whistleblower).

Tale tutela consiste fondamentalmente in:

- divieto di rivelare l'identità del whistleblower;
- divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower, che non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro;
- reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo;
- sottrazione della segnalazione al diritto di accesso, in quanto non può essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti (art.54 bis, comma 4).

La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Resta fermo che l'Azienda deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino circostanziate al punto da far emergere fatti e situazioni relative a contesti determinati.

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La tutela della riservatezza non si applica se il comportamento del pubblico dipendente che segnala rientra nell'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione ovvero non sia in buona fede e nei casi in cui riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

La RPCT, oltre ad essere incaricata di ricevere ed analizzare le segnalazioni, vigila affinché il dipendente dell'ASST che denuncia all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'ANAC, al superiore gerarchico o al RUP condotte illecite, non subisca ingiuste ripercussioni o misure discriminatorie, dirette od indirette.

L'attuale *Policy* è consultabile al link:

<https://www.asst-mantova.it/documents/338413/1498693/8454.pdf/7b522ff6-d72b-b620-e3ff-ae2173dfba83>

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Aggiornamento della Policy aziendale	Far emergere i fenomeni interni di corruzione o forme di cattiva amministrazione	Adozione da parte della Direzione Strategica	Entro il 31/12/2021	RPCT SC Affari Generali e Controlli Interni
Creazione di un form online tramite la piattaforma LimeSurvey idoneo a garantire l'anonimato del segnalante		Attivazione	Entro il 31/12/2021	RPCT SC Affari Generali e Controlli Interni
Garantire il debito informativo verso RPCT R.L.	Assolvimento del debito informativo verso Regione Lombardia	Invio a RPCT della reportistica sull'efficacia della policy aziendale	2021-2022-2023	RPCT

4.9 COMMISSIONI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA

AMBITO DI APPLICAZIONE

Dipendenti e soggetti cui si intendono conferire incarichi di partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive.

DESCRIZIONE

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 dei soggetti cui si intendono conferire incarichi, nelle seguenti circostanze:

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

Gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle predette limitazioni sono *ex lege* nulli. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del D.lgs. 39/2013.

L'art. 77, co. 5, del D.lgs. n. 50/2016 stabilisce inoltre che: "Coloro che, nel biennio antecedente all'indizione della procedura di aggiudicazione, hanno ricoperto cariche di pubblico amministratore, non possono essere nominati commissari giudicatori relativamente ai contratti affidati dalle Amministrazioni presso le quali hanno esercitato le proprie funzioni d'istituto."

Il co. 6 dispone che "... Sono altresì esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi."

Ai commissari e ai segretari delle commissioni si applicano, altresì, le cause di astensione stabilite dall'art. 51 del codice di procedura civile.

L'accertamento sui precedenti penali avviene 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. Le verifiche su quanto dichiarato dagli interessati vengono effettuate d'ufficio, mediante accesso al casellario giudiziale e al casellario dei carichi pendenti.

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Acquisizioni di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'articolo 46 del D.P.R. n.445/2000	Evitare che i principi di imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo siano o possano apparire pregiudicati a causa di comportamenti penalmente rilevanti o di conflitti d'interessi	Nr. dichiarazioni acquisite/totale delle persone incaricate	2021-2022-2023	SC Gestione Acquisti SC Tecnico Economale e dei Servizi SC Risorse Umane Servizio Medicina Legale
Accertamento veridicità delle dichiarazioni sostitutive		Nr. dichiarazioni verificate/numero dichiarazioni acquisite	2021-2022-2023	SC Gestione Acquisti SC Tecnico Economale e dei Servizi SC Risorse Umane Servizio Medicina Legale

4.10 FORMAZIONE

AMBITO DI APPLICAZIONE

Tutto il personale dipendente

DESCRIZIONE

La formazione è una misura generale che agisce in funzione dello sviluppo della cultura della legalità.

Gli obiettivi, nello specifico, sono:

- condividere e diffondere i valori etici;
- ridurre il rischio di compiere inconsapevolmente azioni illecite;
- far conoscere gli strumenti di prevenzione della corruzione e gli obblighi di trasparenza.

I percorsi di formazione rientrano tra gli obiettivi strategici individuati dalla Direzione aziendale e saranno sviluppati nel 2021 attraverso un corso base sull'etica e la legalità, svolto con modalità e-learning-FAD, rivolto principalmente al personale neoassunto, ed eventi specifici rivolti ad altri gruppi di operatori (in primo luogo ai dirigenti) finalizzati ad approfondire i contenuti della normativa in parola rispetto a taluni processi aziendali.

Le modalità di attivazione e svolgimento dei corsi verranno individuate con l'Area Formazione, Ricerca e Innovazione.

Saranno caratterizzati da evidenza certificata della partecipazione con il preventivo espresso richiamo del vincolo che deriva dal carattere obbligatorio che la legge n. 190/2012 rivolge ai temi della corruzione, trasparenza e integrità.

Nel corso del 2020 hanno partecipato all'evento formativo di base sulla legge n. 190/2012 n. 204 dipendenti su 262 iscritti.

Non sono stati erogati eventi formativi specialistici in quanto è stata data priorità alla gestione dell'attività legata all'emergenza sanitaria da COVID-19.

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Previsione eventi formativi nel PFA	Sensibilizzare il personale alle tematiche dell'etica e della legalità	Inserimento nel PFA	Entro il 31/03/2021	RPCT Area Formazione, Ricerca e Innovazione
Partecipazione del personale agli eventi formativi		Nr. dipendenti formati/nr totale personale inserito nel programma formativo	2021-2022-2023	Tutte le Strutture aziendali coinvolte
Partecipazione del RPCT a corsi specialistici	Efficaci strategie di prevenzione della corruzione	Partecipazione ai percorsi integrati di formazione attivati da ANCI Lombardia, in partenariato con Regione Lombardia, nell'ambito del progetto "Rafforzamento Competenze per Contrastare Riciclaggio e Corruzione nella P.A." finanziato dal Fondo Sociale Europeo 2014 - 2020	2021	RPCT

PARTE V

5.1 TRASPARENZA

L'art. 1 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, modificato dal D.Lgs. 97/2016, definisce la trasparenza come: "accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 20/2019, ha riconosciuto che i principi di pubblicità e trasparenza trovano riferimento nella Costituzione italiana in quanto corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) e del buon funzionamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.).

Per soddisfare appieno l'obiettivo sopra richiamato è indispensabile il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, indicati dall'art. 6 del richiamato D.Lgs. n. 33/2013 ovvero: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

L'ASST di Mantova intende implementare la trasparenza quale strumento di comunicazione e garanzia per i cittadini, oltre che misura di prevenzione della corruzione. A tal fine promuoverà il rispetto dei criteri di qualità nella pubblicazione dei dati ed il potenziamento dell'informatizzazione dei flussi documentali.

Nella *home page* del sito istituzionale dell'Azienda è presente la sezione "Amministrazione trasparente" che nel corso del 2020 ha registrato 412.961 visualizzazioni.

I dati, le informazioni ed i documenti ivi pubblicati sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, riportati nell'"Elenco degli obblighi di pubblicazione" allegato al presente Piano (l'ultima colonna identifica le articolazioni aziendali i cui Dirigenti sono responsabili di contenuto e di pubblicazione).

I dati, le informazioni ed i documenti sono soggetti a pubblicazione per la durata richiamata nelle prescrizioni di cui all'art.8 del D.Lgs. n.33/2013, ovvero per un periodo di anni 5, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e di quanto previsto ai successivi artt. 14 e 15 del D.Lgs. medesimo.

Decorsi i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare istanza di **accesso civico**.

5.2 Accesso a dati e documenti

L'ASST garantisce l'esercizio dei diritti di accesso sottorichiamati.

Accesso civico ex art.5, c.1 D.Lgs. n.33/2013: è il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati per i quali sussistono specifici obblighi di trasparenza, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Accesso documentale ex artt. 22 e succ. Legge n.241/1990: è il diritto degli interessati, di prendere visione o di estrarre copia di documenti amministrativi relativi ad uno specifico procedimento;

Accesso generalizzato FOIA (Freedom of Information Act) ex art.5, c.2 D.Lgs. n.33/2013: è il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5 bis del D.Lgs 33/2013 (come modificato dal D.lgs 97/2016).

Le modalità di accesso e la modulistica per l'esercizio dei diritti sopraindicati sono indicati nel Regolamento aziendale consultabile al link:

<https://www.asst-mantova.it/documents/338413/0/regolamento.pdf/048a4568-f164-85f3-5ccc-63fa09fc6728e>

Nella medesima sezione di "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti- accesso civico" è consultabile il Registro degli accessi che raccoglie gli esiti dell'esercizio dei suddetti diritti.

5.3 Monitoraggio e vigilanza volti ad assicurare il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle ulteriori indicazioni di A.N.AC., annualmente verifica il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

L'esito dell'ultima verifica è visionabile al seguente link:

<https://www.asst-mantova.it/documents/338413/0/Documento+di+attestazione+%283%29.pdf/91c9a41f-158e-aefe-f194-80f4a1c9cb74>

Nella medesima sezione del sito web aziendale sono visionabili anche gli esiti delle verifiche precedenti.

Il monitoraggio interno, invece, viene assicurato, con la supervisione della RPCT, nel rispetto del seguente cronoprogramma:

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Corretto e puntuale assolvimento degli obblighi di pubblicazione e di trasparenza	tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo	Attestazione da parte dei Responsabili di contenuto e pubblicazione del corretto e puntuale assolvimento degli obblighi di pubblicazione	30.06.2021 15.11.2021	Tutte le articolazioni aziendali indicate nell' "Elenco degli obblighi di pubblicazione" allegato al presente Piano
Aggiornamento semestrale del registro degli accessi		Pubblicazione semestrale degli aggiornamenti al registro	2021-2022-2023	S.C. Affari Generali e Controlli Interni