



Carlo Poma

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Mantova

PIANO TRIENNALE di PREVENZIONE della CORRUZIONE (2019 – 2021)

Alberto Bassi
Responsabile Prevenzione della Corruzione
Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova
Aggiornato al 30.01.2019

INDICE

PREMESSA.....	2
ACRONIMI E DEFINIZIONI.....	3
1. NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO	4
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	6
3. CONTESTO INTERNO	7
4. SOGGETTI	9
5. NOZIONE DI CORRUZIONE.....	14
6. AREE DI RISCHIO	14
7. I COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE	15
8. TRASPARENZA	16
9. ROTAZIONE	18
10. FORMAZIONE.....	19
11. INFORMAZIONE	19
12. CODICE DI COMPORTAMENTO	19
13. WHISTLEBLOWER.....	20
14. ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI	20
15. MONITORAGGIO.....	21
16. CRONOPROGRAMMA.....	22

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell’Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova 2019/2021 (di seguito PTPC 2019/2021) è stato redatto in attuazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, (di seguito L.190/2012); del decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97 recante: “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (di seguito (D.lgs 97/2016)); del decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50, ad oggetto: “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull’aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d’appalto degli enti erogatori nei settori dell’acqua, dell’energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture” (di seguito Codice dei contratti pubblici) e della delibera n.831 del 3 agosto 2016, adottata dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione, in base all’art.1, comma 2, legge n. 190/2012, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (di seguito PNA 2016).

Il documento di revisione del PTPC 2017/2019 evidenzia, già nella prima fase del processo di gestione del rischio di corruzione, dedicato all’analisi del contesto interno, l’avvio della fase esecutiva della Riforma del Sistema Sanitario Regionale della Lombardia (Legge Regionale 23/15), con le naturali difficoltà consistenti, in materia di prevenzione della corruzione, nei passaggi di responsabilità e competenze, che hanno però trovato analitica ricognizione nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), adottato con deliberazione DG n.229 del 7 marzo 2017 e approvato dalla Regione Lombardia con DGR n. X/6329 del 13 marzo 2017.

Il PTPC 2018/2020 contiene importanti cambiamenti, non solo nella riorganizzazione del contesto interno, ma anche nella scelta metodologica in tema di analisi del rischio, formulata sulla base di: [A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment], redatta dalla United Nations Global Compact, che fornisce chiare e precise informazioni sul come fare un’efficace analisi del rischio di corruzione, finalizzata ad una identificazione, valutazione e mitigazione del rischio, sotto forma di Linea Guida agnostica e neutrale.

Tale strumento metodologico ha altresì consentito di realizzare quell’interazione tra PTPC e Piano delle Performance, prevista nel PNA e realizzata dalla Direzione Strategica aziendale attraverso la individuazione, tra gli obiettivi programmatici per l’anno 2017, dell’effettuazione di un percorso informativo, formativo e applicativo per la mappatura-analisi e trattazione di un processo dell’area sanitaria, valutato a rischio di corruzione, rivolto al personale del ruolo medico e sanitario non medico e avendo indicato, quale modalità di valutazione dell’apprendimento del corso, proprio la stesura della Scheda di rilevazione del rischio, che ha trovato piena realizzazione nel corso del 2018, attraverso la realizzazione degli action plans descritti nel piano 2018-2020.

Se il Piano 2017/2019 ha posto l’accento sulla formazione, il piano 2018-2020, pur mantenendo momenti formativi importanti, ha spostato il proprio obiettivo principalmente sul *monitoring and controlling*, ampliando la platea dei destinatari e l’oggetto delle verifiche, rispetto a quelli precedentemente valutati.

Infine, alla luce di nuove pronunce di fonte normativa e provvedimentale, un ulteriore sviluppo ha riguardato la revisione del Codice e di altri documenti regolamentari, per assicurare l’aggiornamento degli strumenti, allo scopo di consolidare un efficace politica di prevenzione della corruzione, ormai pluriennale.

Il PTPC 2019-2021 dell'ASST di Mantova, quale documento di programmazione strategica, sarà influenzato, nel corso del 2019, dalle disposizioni regionali volte alla progressiva stabilizzazione della riforma socio-sanitaria.

L'aggiornamento del piano presenta quindi necessariamente natura interlocutoria in attesa della ridefinizione dell'organizzazione dell'Azienda con un nuovo strumento di piano organizzativo, sia a livello di funzionario preposto, della nomina del nuovo RPCT in sostituzione dell'attuale che verrà collocato a riposo nel corso dell'anno.

ACRONIMI E DEFINIZIONI

ACRONIMI	DEFINIZIONI
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
DFP	Dipartimento per la Funzione Pubblica
OIV	Organismo Indipendente di valutazione della performance
NVP	Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
SSN	Servizio Sanitario Nazionale
ATS	Agenzia Territoriale della Salute
ASST	Azienda Socio Sanitaria Territoriale
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPC	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
PTF	Piano Triennale di Formazione
Codice	Codice di comportamento
PP	Piano della Performance
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RC	Responsabile di contenuto
RP	Referente di pubblicazione
SC	Struttura complessa
SS	Struttura semplice
UO	Unità Operativa
UPD	Ufficio Provvedimenti Disciplinari

1. NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO

- Codice Penale Italiano articoli dal 318 a 322;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Legge 3 agosto 2009, n.116 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale.";
- Legge 28 giugno 2012, n.110 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione", firmata a Strasburgo il 27 gennaio 1999;
- Legge 4 marzo 2009, n.15 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti";
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Circolare n.1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- D.P.C.M. 16/1/2013 contenente le linee di indirizzo del Comitato Interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190;
- Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del Comitato Interministeriale (D.P.C.M. 16 gennaio 2013), per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n.33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n.39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, comma 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n.190";
- DPR 13 aprile 2013, n.62: "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, come sostituito dall'articolo 44, della legge 6 novembre 2012 n.190";
- Decreto-Legge 21 giugno 2013, n.69: "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia";
- Decreto-Legge 24 giugno 2014, n.90: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n.97: "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n.190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n.50: "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture";

- Delibera CIVIT N.50/2013 Linee Guida per l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità in materia di Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Delibera CIVIT N.72/2013 Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera CIVIT N.75/2013 Linee Guida in materia di Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Delibera ANAC n.146/2014 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale di Prevenzione Della Corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n.190);
- Delibera ANAC n.12/2015 Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera ANAC n.831/2016 Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- Delibera ANAC n.1208/2017 Determinazione di approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione
- Delibera ANAC n.1074/2018 Determinazione di approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 del Piano Nazionale Anticorruzione
- D.Lgs. 30 dicembre 1992, n.502 s.m.i. "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n.421";
- L.R. 28 settembre 2009, n.33: "Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità";
- L.R. 11 agosto 2015, n.23 "Evoluzione del sistema socio-sanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n.33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)";
- L.R. 26 maggio 2017, n.15 "Legge di semplificazione 2017";
- Deliberazione DG n.88 del 28 gennaio 2014 "Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Azienda Ospedaliera Carlo Poma di Mantova – anni 2013-2014-2015";
- Deliberazione DG n.922 del 06 novembre 2014 "Fasc. 9/2012 (06-01-01) DGR n. IX/4914 - Approvazione POA: proposta modifica anno 2014";
- Deliberazione DG n.89 del 28 gennaio 2015 "Approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Azienda Ospedaliera Carlo Poma di Mantova – Anni 2015-2017";
- Deliberazione DG n.1072 del 27 ottobre 2015 "Fasc. 9/2012 (06-01-01) DGR n.IX/4914 – DGR X/3069 del 23 gennaio 2015 "Approvazione POA: proposta modifica anno 2015";
- Deliberazione DG n.6 del 04 gennaio 2016 "Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e del responsabile per la trasparenza ai sensi, rispettivamente, della Legge 6 novembre 2012, n.190 e del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33";
- Deliberazione DG n.52 del 26 gennaio 2016 "Approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova – Anni 2016-2018";
- Deliberazione DG n.1177 del 26 ottobre 2016 "Adozione Piano Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Carlo Poma di Mantova" [revocata];
- Deliberazione DG n.229 del 7 marzo 2017 "Riadozione Piano Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Carlo Poma di Mantova".

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Gli indicatori più rilevanti da considerare, per valutare il contesto del territorio ove si colloca l'ASST di Mantova, attengono: ai dati demografici, alla presenza e alla tipologia di criminalità che insiste nell'ambiente, al settore sanitario e al tessuto produttivo.

Dati demografici

La popolazione residente nella provincia di Mantova, aggiornata al 31.12.2017, è pari a 411.762 abitanti, i residenti stranieri sono 51.617 per un'incidenza sul totale della popolazione pari al 12.5%, e dunque l'andamento demografico si è mantenuto sostanzialmente stabile.

Ordine e Sicurezza Pubblica

I dati relativi alla sicurezza ed alla criminalità collocano la provincia in una posizione non eccessivamente preoccupante, anche se negli ultimi anni si è assistito ad una progressiva estensione di gruppi legati alla criminalità organizzata dalle vicine province emiliane. Il fenomeno viene attentamente analizzato nel documento "Monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia" cura dell'osservatorio sulla criminalità organizzata dell'Università degli studi di Milano in collaborazione con Polis-Lombardia, cui si rinvia per una dettagliata analisi su questo campo.

Sanità

Per quanto attiene in particolare la Sanità in ambito provinciale, nel territorio viene assicurata ampia copertura dei LEA oltre che dalle strutture dell'ASST di Mantova anche tramite poli di sanità privata. Le strutture erogatrici provinciali accreditate e a contratto, che assicurano l'erogazione dei LEA ai cittadini sono le medesime già indicate nel piano precedente, ed in particolare:

- ASST Mantova, che opera su più presidi ospedalieri e varie sedi di erogazione poliambulatoriali;
- tre sperimentazioni gestionali pubblico-privato:
 - Ospedale di Suzzara S.P.A.,
 - Ospedale San Pellegrino di Castiglione delle Stiviere SRL
 - Ospedale Civile di Volta Mantovana SRL;
- una Casa di Cura privata: Fondazione Teresa Camplani - Casa di Cura San Clemente;
- un presidio IRCSS privato: Fondazione Maugeri, presidio di Castel Goffredo;
- due strutture poliambulatoriale private:
 - X Ray One SRL
 - Ortorad SRL-Struttura ambulatoriale Medicenter, presso il centro Green Park di Mantova;
- una struttura ambulatoriale di diagnostica per immagini: Ecorad di Asola;
- cinque laboratori privati:
 - Gamma SRL,
 - Lamb SNC,
 - Centro Diagnosi e Analisi SRL,
 - Bianalisi-Fleming SRL,
 - L.A.M.B. Laboratorio Analisi Medico Biologiche;
- tre Centri di medicina dello sport.

Industria

Per quanto riguarda il tessuto produttivo si conferma sostanzialmente il quadro già evidenziato nel piano precedente ed in particolare una sostanziale tenuta del comparto primario, storico punto forte dell'economia provinciale con importanti presenze, pur nel contesto della difficoltà economiche ben note, nel settore industriale e dei servizi.

3. CONTESTO INTERNO

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) di Mantova è stata istituita con DGR n. X/4495 del 10/12/2015, attivata a far data dal 01/01/2016 (in applicazione della L.R. n.23 del 11/08/2015), nell'ambito del Sistema Socio Sanitario Lombardo (SSL), afferisce all'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) della Val Padana unitamente all'ASST di Cremona e all'ASST di Crema.

L'ASST di Mantova è articolata in 3 Presidi Ospedalieri, un Sistema Polimodulare di REMS, 6 Poliambulatori esterni e un ambulatorio intraospedaliero e 6 Sedi Territoriali.

L'ASST concorre, 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.

Rispetto ai consumi di prestazioni sanitarie (degenza e specialistica ambulatoriale) espressi dai residenti della provincia di Mantova all'interno del territorio regionale, l'ASST di Mantova copre una quota che si attesta attorno al 50% sia per i ricoveri ospedalieri sia per le prestazioni di specialistica ambulatoriale .

Per quanto rileva rispetto all'offerta socio-sanitaria:

il Polo Ospedaliero della ASST di Mantova garantisce il trattamento del paziente in fase acuta ed è sede dell'offerta sanitaria specialistica; opera mediante i Presidi Ospedalieri di Mantova | Pieve di Coriano | Asola-Bozzolo. Lo stabilimento di Bozzolo è specificatamente dedicato alla riabilitazione.

Inoltre insiste sul territorio mantovano il Sistema Polimodulare di REMS di Castiglione delle Stiviere, che, a regime, sarà costituita da 6 Residenze per l'Esecuzione delle Misure di Sicurezza che accoglieranno 120 pazienti psichiatrici autori di reato.

La Rete Territoriale della ASST eroga prestazioni sanitarie, sociosanitarie e sociali territoriali e 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 e cure intermedie.

L'ASST di Mantova assicura un importante collegamento con i Medici di Medicina Generale e i Pediatri di libera scelta, con gli altri erogatori pubblici e privati accreditati della provincia, con gli enti locali e con il terzo settore.

L'ASST di Mantova attraverso la AAT di Mantova (Articolazione Aziendale Territoriale), funzionalmente afferente al Dipartimento Regionale Emergenza Urgenza Extraospedaliera di AREU, garantisce lo svolgimento del servizio di soccorso sanitario extra ospedaliero.

Organizzazione

La normativa che dispone in materia di Aziende Sanitarie prevede a livello nazionale, con il D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 successive modifiche ed integrazioni e nello specifico, l'art. 3, comma 1 bis, che le Aziende, nel rispetto dei principi e dei criteri previsti da disposizioni regionali, adottino un atto aziendale di diritto privato, che ne delinea l'organizzazione e il funzionamento.

La Regione Lombardia, coerentemente, ha assunto, in applicazione delle prescrizioni generali contenute nella L.R. 30 dicembre 2009, n. 33 e successive modifiche ed integrazioni, recante: "Testo Unico delle leggi regionali in materia di sanità" e in particolare con l'art. 7, i criteri di organizzazione

dell’Azienda Socio Sanitaria Territoriale, attraverso pronunciamenti di specie, e precisamente: DGR n. X/5113 del 29 aprile 2016 e DGR n.X/5513 del 02 agosto 2016.

L’Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova, in aderenza alle norme nazionali, regionali e alle successive linee guida e determinazioni di dettaglio citate, ha adottato con atti susseguenti, le deliberazioni DG n.171 e n.172 del 23 febbraio 2016 e la deliberazione n. 151 del 13 febbraio 2017 contenenti primi provvedimenti sull’assetto organizzativo provvisorio dell’ASST, definendo il proprio il proprio Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) con Deliberazione DG n.229 del 7 marzo 2017, approvata dalla Regione Lombardia con DGR n. X/6329 del 13 marzo 2017.

Le scelte organizzative, aderenti al modello prescelto, sono state attuate attraverso la realizzazione di dipartimenti, gestionali e funzionali, reti integrate ed il rinnovamento delle Strutture in staff alla Direzione Strategica.

Gli organigrammi, i funzionigrammi e la descrizione sintetica dell’assetto organizzativo in vigore sono aggiornati e consultabili alla sezione >> <http://www.asst-mantova.it/articolazione-degli-uffici>

La nuova Direzione aziendale, insediatasi con il 1 gennaio 2019, avrà il compito di dare avvio ad un processo di elaborazione del nuovo POAS.

Funzioni

I compiti e le funzioni dell’articolata organizzazione aziendale sono puntualmente descritti nelle seguenti deliberazioni:

Tabella 1

DELIBERA	DATA	OGGETTO
344	26/03/2013	DGR N. IX 4914 - Approvazione POA: definizione assetto SITRA
345	26/03/2013	DGR N. IX 4914 - Approvazione POA: definizione assetto Struttura Risorse Economico Finanziarie
346	26/03/2013	DGR N. IX 4914 - Approvazione POA: definizione assetto Sistemi informativi aziendali
579	25/06/2013	DGR N.IX/4914 - Approvazione POA: definizione assetto Funzione acquisti
580	25/06/2013	DGR N. IX/4914 - Approvazione POA: definizione assetto struttura Gestione amm.va servizi sanitari
581	25/06/2013	DGR N.IX/4914 - Approvazione POA: definizione organigrammi e funzionigrammi Direzione Generale
582	25/06/2013	DGR N.IX/4914 - Approvazione POA: definizione organigrammi e funzionigrammi Direzione Sanitaria
583	25/06/2013	DGR N° IX 4914 - Approvazione POA: definizione assetto Dipartimento Medico
584	25/06/2013	DGR N° IX 4914-Approvazione POA: definizione assetto Dipartimento Neuroscienze
585	25/06/2013	DGR N° IX 4914-Approvazione POA: definizione assetto Dipartimento Cardio Toraco Vascolare
586	25/06/2013	DGR N° IX 4914-Approvazione POA: definizione assetto Dipartimento Chirurgico Ortopedico
587	25/06/2013	DGR N° IX 4914-Approvazione POA: definizione assetto Dipartimento Materno infantile
588	25/06/2013	DGR N° IX 4914-Approvazione POA: definizione assetto Dipartimento Rradiologia clinica
589	25/06/2013	DGR N° IX 4914-Approvazione POA: definizione assetto Dipartimento Laboratorio
590	25/06/2013	DGR N° IX 4914-Approvazione POA: definizione assetto Dipartimento Emergenza urgenza
591	25/06/2013	DGR N° IX 4914-Approvazione POA: definizione assetto Risorse umane

592	25/06/2013	DGR N. IX/4914 - Approvazione POA: definizione assetto Struttura Tecnico economale e dei servizi
1074	16/12/2014	Azienda Ospedaliera Carlo Poma - Assetto organizzativo e Funzionigrammi.
1172	27/10/2015	DGR N. IX/4914, DGR N. X/3063 - Approvazione POA: Proposta Modifica Anno 2015
171	23/02/2016	Assetto organizzativo provvisorio dell'ASST di Mantova – Primi provvedimenti
172	23/02/2016	Assetto organizzativo provvisorio dell'ASST di Mantova – Primi provvedimenti
151	13/02/2017	Assetto organizzativo provvisorio dell'ASST di Mantova – Primi provvedimenti
1177	26/10/2016	Adozione Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) dell'azienda Socio Sanitaria Territoriale Carlo Poma di Mantova REVOCATA
229	7/03/2017	Riadozione Piano Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Carlo Poma di Mantova

Le deliberazioni sono pubblicate per 15 giorni consecutivi, sul sito web aziendale – SEZIONE ALBO PRETORIO. Per successiva visualizzazione, o rilascio di copia dei provvedimenti, è possibile inviare una richiesta all'indirizzo di posta elettronica direzionestrategica@asst-mantova.it o tramite posta ordinaria alla Struttura Affari Generali dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova - Strada Lago Paiolo 10, Mantova.

4. SOGGETTI

I soggetti che svolgono un ruolo attivo nel processo di prevenzione della corruzione e dell'illegalità in ordine all'attuazione e al controllo dell'efficacia delle misure con esso adottate sono:

Organo di indirizzo

- che nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- che adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti;
- che adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali: promozione di maggiori livelli di trasparenza, introduzioni di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia e effettività.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza

Come noto, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova viene nominato dal Direttore Generale, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, adeguatamente formato e soggetto a rotazione. Svolge il proprio ruolo con effettività di poteri di interlocuzione reali con gli Organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa.

In particolare, a seguito della attribuzione ad altro incarico presso ATS Valpadana della precedente titolare, con effetto 1 dicembre 2018, con deliberazione n.1492 del 28.11.2018, è stato nominato RPCT della ASST di Mantova il dott. Alberto Bassi, dirigente amministrativo di ruolo in servizio, titolare della struttura Affari Generali e Controlli Interni.

Tale nomina ha, peraltro, carattere temporaneo in quanto il predetto verrà collocato a riposo nel corso del 1° semestre 2019, per cui la Direzione aziendale dovrà nominare un nuovo RPCT, al fine di non lasciare sguarnita l'azienda di tale importante funzione.

Il RPCT deve essere una persona che abbia sempre mantenuto una condotta integerrima, escludendo coloro che siano stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari.

Il RPCT elabora ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che sottopone al Direttore Generale per l'approvazione (art.1 comma 8 L.190/2012).

Il Piano viene divulgato nel sito web aziendale nella sezione Amministrazione trasparente > Altri contenuti > Corruzione.

Al Responsabile, oltre al già citato compito, sono assegnate le seguenti attività e funzioni:

- definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, su proposta dei dirigenti di Struttura (art. 1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10 lett. a);
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con i dirigenti delle articolazioni aziendali competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c);
- pubblicare entro il 15 dicembre di ogni anno sul sito web aziendale una relazione recante i risultati dell'attività (art. 1, comma 14) consultabile al link <http://www.asst-mantova.it/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione/>;
- curare il rispetto delle norme sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi stabiliti dal D.lgs. n.39/2013 (art. 15 D.lgs. 39/2013);
- contestare all'interessato l'insorgere di situazioni di inconferibilità e incompatibilità;
- segnalare all'ANAC e all'AGCOM i casi di possibile violazione delle norme sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

In capo al Responsabile incombono le seguenti responsabilità, sancite dalla Legge n. 190/2012:

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'articolo n. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
 - a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 L.190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dello stesso articolo;
 - b) di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano (art. 1, comma 12);
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 12 e 14);

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, egli riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o al dirigente sovraordinato, se trattasi di dirigente, e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.

Ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, l. n. 20 del 1994).

Ove poi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un Ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge e deve darne tempestiva informazione all'Autorità nazionale anticorruzione (Circ.1 del 25/01/2014 Dipartimento della Funzione Pubblica).

RASA

Ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 (cfr. Comunicati del Presidente AVCP del 16 maggio e del 28 ottobre 2013), l'ASST di Mantova ha individuato con Delibera DG n.1082 del 17. Dicembre 2013 il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) Aziendale incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

Gruppo tecnico

Il RPCT si avvale della collaborazione e delle competenze professionali proprie della struttura di Staff dell'Area Ufficio Stampa, Comunicazione e URP.

La realizzazione del Piano prevede altresì il coinvolgimento delle strutture interne dell'amministrazione, con il compito di partecipare all'individuazione, all'elaborazione e alla pubblicazione delle informazioni di cui si deve assicurare la trasparenza, nonché all'attuazione delle iniziative di propria competenza previste nel Piano, inoltre, come previsto dall' art. 43, comma 3 D.Lgs. 33/2013 s.m.i, le strutture "garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto di termini stabiliti dalla legge".

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento da parte dell'ASST di Mantova degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Il coinvolgimento degli Uffici, dei dirigenti e del personale del comparto è dettagliato, secondo un criterio di competenza per materia che individua per ogni item, responsabilità di contenuto e referente di pubblicazione. Nel corso del 2018 è stata oggetto di revisione, in coerenza con il nuovo assetto organizzativo degli uffici introdotto nel periodo 2017-2018.

Si allega la tabella relativa agli obblighi di pubblicazione (allegato 2), che sarà oggetto di continuo aggiornamento anche nel 2019.

Gruppo Interaziendale

Con invito PG AO Carlo Poma n.41012 dell'11 novembre 2014 e successivo verbale del 24.11.2011, custodito in atti presso questa Azienda, si è costituito un Gruppo interaziendale dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Il Gruppo, costituito da 18 tra Agenzie, Aziende, e Istituti della Regione Lombardia, si propone di condividere le linee interpretative della normativa e la relativa applicazione, gestire, con una modalità coordinata e condivisa tutte le misure trasversali obbligatorie imposte dalla legge.

Nel 2016 è stato avviato un percorso formativo continuato nel 2018 e che proseguirà nel 2019, attraverso una formula organizzativa non tradizionale, ma mirata e altamente specifica, che abbiamo definito *on demand*, ossia, scelta: per tematica trattata, per come trattarla e per obiettivo finale da raggiungere, con lo scopo di diffondere conoscenze e buone pratiche, ma soprattutto di rafforzare l'identità della rete.

Si conferma l'utilità di tale strumento ai fini di una diffusione/condivisione della materia.

Si auspica, peraltro, che venga effettuata una formazione specifica nel corso del 2019 attraverso corsi e seminari presso istituti specializzati rivolta all'RPCT ed al personale di supporto.

Referenti

La complessità aziendale ha reso altresì necessario creare un modello a rete tramite l'individuazione di "referenti" per la corruzione, tra i dirigenti e i funzionari appartenenti alle diverse strutture organizzative.

Ai referenti per la corruzione sono attribuiti, con apposito atto di delega, gli adempimenti previsti dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, oltre a quelli disposti dal D.lgs 14 marzo 2013, n. 33, s.m.i, riferitamente: all'attività informativa nei confronti del responsabile/autorità giudiziaria; alla partecipazione al processo di gestione del rischio; alla proposta di misure preventive; ad assicurare l'osservanza e le eventuali violazioni del codice di comportamento; ad adottare tutte le misure gestionali necessarie riferite al personale attribuito; all'osservanza delle misure contenute nel PTPC relativamente all'area di competenza, per tematiche preliminarmente definite con apposita tabella, coincidente con la griglia dell'elenco degli obblighi informativi, di cui all'allegato 1 del PTPC cit.

Tutto ciò in perfetta aderenza con l'indirizzo chiarito alla lett. c punto 5.2 del PNA 2016, ove si fa espresso riferimento alla necessità da parte del RPCT di dotarsi, con una finalità di supporto e operativa di un *"modello a rete, attraverso il quale ... possa effettivamente esercitare poteri di programmazione impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione"*.

Dirigenti

Rispetto al ruolo di Dirigente di Struttura si richiama l'attenzione sul testo dell'art. 16 del d.lgs. n. 165 del 2001, il quale, come noto, disciplina le funzioni dei dirigenti di livello dirigenziale generale. In particolare, sul fatto che con il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e il d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito in l. n. 135 del 2012, sono state introdotte tre lettere nell'ambito del comma 1 dell'articolo, attribuendo a tali dirigenti specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione. Gli attuali commi 1-bis), 1-ter) e 1-quater) prevedono che i dirigenti di ufficio dirigenziale generale *"1-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. 1-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo. 1-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

Le nuove norme affiancano l'attività del RPCT con l'attività dei dirigenti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.

I dipendenti dell'ASST di Mantova

Tutti i dipendenti dell'ASST di Mantova partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C., segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o al RPCT o all'UPD e segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis Legge n. 241/90 s.m.i.).

Tutti i dipendenti dell'ASST di Mantova rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e le prescrizioni contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, prestano la loro collaborazione al RPCT e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito

nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, anche attraverso lo strumento del Whistleblower.

In caso di omissione ai presenti compiti, ciascun dipendente potrà conseguentemente essere sottoposto alle misure disciplinari previste dalla legge.

Ufficio Procedimenti Disciplinari

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 D.Lgs. n. 165/01); provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria e collabora con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione all'aggiornamento del Codice di Comportamento.

NVP

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) riveste un importante ruolo nel sistema di gestione del rischio e nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33/2013), tra le competenze riconosciute:

- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ove stabiliti;
- verifica i contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, a tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento adottato dall'ASST di Mantova (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001s.m.i.).

5. NOZIONE DI CORRUZIONE

La definizione di corruzione comunemente accettata è: “Utilizzo del potere a fini personali”. Il termine anglosassone *corruption* ha un significato più esteso, identico a quello dell’originale latino *corruptio*: alterazione degenerativa, questa nozione include ben più della definizione citata che, in genere, si riduce al pagamento di tangenti o allo scambio occulto di vantaggi economici o professionali. Infatti fanno parte della *corruption* anche disfunzioni, sprechi, utilizzo improprio o improduttivo dei fondi pubblici, opacità nelle transazioni, mortificazione delle competenze professionali, nepotismo, manipolazioni di gare d’appalto e concorsi, investimenti in titoli finanziari tossici, scelte che penalizzano l’ambiente e creano o favoriscono la diffusione di malattie nei territori compromessi.

6. AREE DI RISCHIO

L’ASST di Mantova nel corso del 2017, ha adottando un nuovo criterio di mappatura delle aree maggiormente a rischio, basato su: [A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment], compilata dalla United Nations Global Compact, che fornisce chiare e precise informazioni su questo aspetto, ossia sul come fare un’efficace analisi del rischio di corruzione, finalizzato ad una identificazione, valutazione e mitigazione del rischio, sotto forma di Linea Guida agnostica e neutrale.

La metodologia e lo strumento di rilevazione sono stati oggetto di uno studio approfondito e di un intenso momento formativo, che ha coinvolto l’Azienda a tutti i livelli, come da relazione esplicativa e modello di rilevazione allegati al piano 2017.

le aree di rischio generale analizzate sono state:

- a) Contratti Pubblici: esecuzione e rendicontazione del contratto, programmazione e progettazione, selezione del contraente, verifica aggiudicazione, stipula del contratto;
- b) Incarichi e Nomine: progressione di carriera, posizione organizzative funzioni di coordinamento, direttore di dipartimento, incarichi di dirigenza di struttura complessa, incarichi di dirigenza di struttura semplice, incarichi di dirigenza di natura professionale, incarichi di dirigenza di alta specializzazione.
- c) Reclutamento;
- d) Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio: acquisizione autorizzazione al pagamento, inserimento fornitore in anagrafica, emissione ordinativi di pagamento, inserimento in CO.GE fatture, storno crediti PA;
- e) Affari legali e contenzioso: affidamento incarico a legali esterni, gestione sinistri.

A queste aree sono state aggiunti altri settori specifici, che si è ritenuto di sottoporre a monitoraggio, e precisamente:

- a) Attività libero professionale: gestione della prenotazione di prestazioni di libera professione intramoenia;
- b) Liste d’attesa – sistema di prenotazione: gestione lista d’attesa, gestione prenotazione;

- c) Farmaceutica dispositivi e altre tecnologie: conservazione stoccaggio farmaci e DM, gestione consegne interaziendali tra P.O., gestione consegne U.O., gestione inventari, gestione PTO PDO, gestione resi e ritiri farmaci e DM, gestione richieste U.O., gestione smaltimento farmaci scaduti, ispezioni armadi, materiali in arrivo, monitoraggio fornitori, proposta acquisto farmaci;
- d) Medicina Legale: gestione delle richieste di risarcimento danni (CVS), accertamento invalidità civile, Commissione patenti: prenotazione visite;
- e) Sponsorizzazioni: Attività di sponsorizzazione di aziende terze a favore dell'ASST, processo di sponsorizzazione (Dipartimenti sanitari);
- f) Sperimentazioni gestionali
- g) Presa in carico (Dipartimento sanitario)
- h) Gestione liste d'attesa (Dipartimento sanitario)
- i) Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero: attività necrofori e camere mortuarie.

Le schede di analisi del rischio di corruzione contengono l'elencazione delle aree a rischio e i processi che ad esse afferiscono. Per ogni processo sono stati individuati: i possibili eventi rischiosi e la loro valutazione, i controlli attenuanti e la loro valutazione, inoltre è stato calcolato il rischio residuo e sviluppato un piano di azione, la cui realizzazione ha costituito l'obiettivo per l'anno 2018.

La mappatura dei processi a rischio, come da documentazione allegata (All.1), è un percorso costantemente oggetto di implementazione. Pertanto pur non potendo affermare di avere realizzato il censimento di tutti i percorsi, questo è sicuramente l'intendimento che si sta perseguendo e, pertanto, nel corso del 2019 si focalizzerà l'attenzione sulle aree residue da analizzare.

7. I COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE

L'art.1 comma 8bis L. 190/2012, così come sostituito dal D.lgs. 97/2016, conferma la necessità di un coordinamento tra i documenti di programmazione strategico-gestionale, ivi incluso il Piano delle Performance (PP), un documento programmatico triennale che individua in coerenza con la programmazione di bilancio: gli indirizzi e gli obiettivi strategici, definisce inoltre gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi ed gli indicatori relativi al personale, ora consultabile all'indirizzo >>

<http://www.asst-mantova.it/performance>

Il ciclo della gestione della performance trova perfezionamento nell'ulteriore documento redatto a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, denominato Relazione sulla performance che evidenzia i risultati organizzativi individuali raggiunti.

Il PTPC 2018/2020 ha garantito il coordinamento dei documenti, ponendosi in continuità con l'esperienza già avviata nel 2016 e proseguita con il PTPC 2017/2019, attraverso il |Percorso informativo formativo e applicativo per la mappatura – analisi e trattazione di un processo di competenza, valutato a rischio di corruzione, rivolto al personale del ruolo medico e sanitario non medico, nell'ambito dei collegamenti al PP|.

IL PCPC 2018, sempre con il proposito di voler garantire il coordinamento degli obiettivi, ha spostato l'attenzione dalla formazione, che ha caratterizzato la pianificazione degli anni 2016 e 2017, al *monitoring and controlling*, prevedendo quale obiettivo del 2018 l'applicazione di una misura di controllo sul processo mappato nel 2017.

Il PTPC 2019/2021 si propone un raccordo tra i vari documenti in una logica di continuità con l'esperienza avviata negli anni precedenti focalizzando l'attenzione sui seguenti punti:

Corsi di formazione: formazione rivolta ai neoassunti per la diffusione di una cultura di base sui principi dell'anticorruzione e della trasparenza.

Applicazione del PTPC: controllo a campione sulle autodichiarazioni in tema di incompatibilità rese dai componenti di commissioni di gara e di concorso.

8. TRASPARENZA

L'ASST di Mantova garantisce la certezza del principio di trasparenza contenuto nel D.lgs. 13 marzo 2013, n.33 ad opera del D.lgs 25 maggio 2016, n.97, tramite l'adozione di un modello di rete consolidato, che coinvolge dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti, formalmente responsabilizzati da specifici atti interni.

Questa scelta organizzativa ha consentito e permette di assicurare l'attendibilità del dato pubblicato, proprio in considerazione della bontà del criterio utilizzato.

L'ASST di Mantova inoltre considera, pur in presenza di una strutturazione ormai certa, che controllo e formazione debbano essere pilastri portanti dell'intero sistema, a tal fine ha programmato: sia un piano di audit interni a valenza di supporto e verifica della correttezza del dato pubblicato e della tempestività, così come previsto dalla norma e come meglio specificato nel successivo paragrafo; sia un piano formativo rivolto, non solo ai professionisti direttamente coinvolti, in quanto titolari o gestori operativi dei processi che afferiscono alle aree di rischio, come individuate e puntualmente descritte nei PNA 2015 e 2016, ma anche a tutto il personale aziendale, per una capillare diffusione di una cultura di responsabilizzazione, verso il superamento di un concetto del dentro e del fuori rispetto all'Azienda, sempre nel pieno rispetto delle prescrizioni emanate dal garante della Privacy sulla tematica in oggetto.

L'ASST di Mantova ritiene così, non solo di adempiere ad una mera prescrizione normativa ma di promuovere e sostenere una scelta di trasparenza e conoscibilità della Struttura da parte del cittadino, mettendo a disposizione un numero non quantificabile di informazioni, facilmente consultabili ed estraibili tramite l'area appositamente approntata nella home page dell'ASST di Mantova, denominata |Amministrazione Trasparente|.

Misure organizzative per la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

L'elenco degli obblighi di pubblicazione allegato alla Delibera CIVIT 50/2013, innovato in maniera considerevole in seguito alla promulgazione del D.lgs 25 maggio 2016, n.97, ha imposto all'ASST l'adozione di un nuovo schema, adeguandolo agli aggiustamenti che sono intervenuti, a seguito dell'approvazione della **delibera ANAC n. 1310** «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016», assicurando così la piena applicazione delle nuove disposizioni. Agli obblighi di cui al provvedimento di nuova adozione, così come già realizzato nell'ultimo triennio, è stato applicato, nel corso del 2018, il sistema di monitoraggio interno sull'attuazione del programma, basato su audit, ossia un processo di controllo interno con funzione di verifica, istituito con la finalità di esaminare e valutare le attività, verificandone gli aspetti procedurali amministrativi e la loro regolarità rispetto a standard predefiniti, che riguardano:

- pubblicazione del dato nella sezione dell'"Amministrazione trasparente" del sito aziendale;
- completezza delle informazioni richieste dalle previsioni normative;
- tempestività dell'aggiornamento dei dati pubblicati;

- rispetto dei formati di pubblicazione come da normativa vigente;
- rispetto dei requisiti previsti dalle linee guida del Garante della Privacy;
- acquisizione, ove possibile, delle relative evidenze documentali;
- proposte migliorative.

Lo svolgimento della procedura si è articolato: nella programmazione di audit nel periodo ottobre - novembre 2018, effettuato presso tutte le strutture aziendali coinvolte; nella individuazione, in accordo con gli interessati. L' RPCT ha restituito reports contenenti segnalazioni, analisi, rilievi, raccomandazioni e proposte agli interessati.

Il nuovo schema è allegato al presente piano (All.2), e sarà costantemente aggiornato nel corso dell'anno 2019 .

Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente"

L'ASST di Mantova, al fine di adempiere alla richiesta di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti e alla luce di quanto espresso all'art.51 Invarianza finanziaria del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, usufruirà di Google Analytics, servizio gratuito messo a disposizione da Google, per monitorare il traffico di visite del sito su cui è installato.

Lo strumento consente di effettuare una rilevazione quantitativa degli accessi e una misurazione puntuale della fruizione dei contenuti presenti nella sezione Amministrazione Trasparente, nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa italiana in materia di Privacy.

Google Analytics, oltre alla sua gratuità d'uso, presenta un notevole vantaggio in termini analitici: a differenza delle tradizionali ricerche statistiche effettuate su quel che viene definito "campione rappresentativo" – soggetto dunque a possibili errori, il servizio elabora statistiche sul reale traffico registrato dal sito.

Il software raccoglie ed elabora le informazioni sulla base dei principali parametri, qui di seguito elencati:

- modalità di accesso al sito – diretto o attraverso motori di ricerca;
- località di provenienza tramite l'indirizzo IP dell'utente;
- browser utilizzato;
- tempo di permanenza;
- pagine visitate.

Google assicura sempre il rispetto della privacy dell'utente garantendo che le informazioni raccolte non saranno condivise con parti terze né saranno associate a nessun altro dato in possesso del motore di ricerca.

Per ulteriori dettagli è possibile consultare:

- TERMINI DI SERVIZIO DI GOOGLE ANALYTICS > <http://www.google.com/analytics/terms/it.html>
- NORME SULLA PRIVACY GOOGLE > <http://www.google.it/intl/it/policies/privacy/>

I dati raccolti potrebbero essere usati per l'accertamento di responsabilità in caso di ipotetici reati informatici ai danni del sito. È possibile consultare al link <https://www.asst-mantova.it/privacy> la completa informativa sulla Privacy, così come previsto dall'art. 13 del d.lgs 196/2003.

Tutte le statistiche offrono una panoramica completa dei comportamenti dei visitatori effettuati sul sito istituzionale e della sua capacità di rispondere alle esigenze del target che ne usufruisce.

Le informazioni selezionate rappresenteranno uno strumento non solo di monitoraggio dell'utilizzo del sito ma anche una forma di riflessione e valutazione, da parte degli amministratori, per apportare concrete migliorie alla piattaforma in termini di completezza e accessibilità.

Accesso civico

L'ASST di Mantova, a seguito dell'adozione della Determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016: Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni», ha provveduto, nel corso del 2017, ad adeguare significativamente lo strumento operativo aziendale, attraverso l'approvazione, con deliberazione DG n.1037 del 04 ottobre 2017, di un atto interno, e precisamente: "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi del diritto di accesso civico ai documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione del diritto di accesso generalizzato", promuovendo di seguito la diffusione dello strumento, attraverso un percorso formativo dedicato a tutte le strutture interessate, dal titolo: "Dall'accesso agli atti al FOIA, cosa è cambiato?", durante il quale sono stati illustrati i contenuti ed è stata fornita ai partecipanti coinvolti nella gestione dello strumento amministrativo, una modalità di attuazione coerente con la finalità della norma e doverosamente rispettosa dei diritti della privacy, che il settore sanitario impone, ciò attraverso:

- l'individuazione degli ambiti e delle responsabilità di ogni singola Struttura;
 - la condivisione di un documento finale che chiarisce, Chi fa Che cosa!
 - La predisposizione un'apposita info-grafica, oggetto di pubblicazione e condivisione
- La competenza della gestione della materia dell'accesso e la tenuta del registro degli accessi aziendali è stata demandata, in sede di corso, alla Struttura degli Affari Generali, che ne curerà la tenuta e la conservazione degli atti.

9. ROTAZIONE

Il PNA pone tra gli adempimenti dovuti dalle pubbliche amministrazioni e tra queste le Aziende Sanitarie la definizione di criteri per realizzare la rotazione del personale dirigente e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. L'intesa tra Governo, Regioni ed enti Locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" del 24 luglio 2013, nel merito della materia, chiarisce che l'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa, elencando, di seguito, eventuali possibili soluzioni. Lo stesso PNA 2016 rappresenta la possibilità di sviluppare altre misure organizzative di prevenzione che producano effetti analoghi. Tra i suggerimenti prospettati dal Documento di indirizzo vigente vi è la possibilità di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze.

L'ASST di Mantova, nel corso del 2017, a seguito dell'avvio della fase esecutiva della Riforma del Sistema Sanitario Regionale della Lombardia (Legge Regionale 23/15) e dell'attuazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), adottato con deliberazione DG n.229 del 7 marzo 2017 e approvato dalla Regione Lombardia con DGR n. X/6329 del 13 marzo 2017, ha concretizzato un importante processo di rotazione, sia nelle aree cosiddette a rischio, con trasferimenti che hanno riguardato N. 6 Funzionari (Posizioni Organizzative); sia nei settori più specificatamente sanitari, tramite una mobilità che ha attenuto a N.3 Direttori di Dipartimenti sanitari, N.20 Responsabili di Strutture semplici - semplici dipartimentali sanitarie e socio sanitarie e N. 7 Funzionari (RAD) area infermieristica.

Nel 2018, tenuto conto anche degli ulteriori indirizzi che la normativa offre, ha posto particolare attenzione allo sviluppo e al perfezionamento di percorsi, già avviati, di revisione organizzativa, tramite la conclusione del processo di certificazioni ISO 9001-2015 delle più importanti aree a rischio, e non solo.

Nel 2018 si è assistito ad un avvicendamento tra funzionari preposti alle delicate strutture tecnico economale e dei servizi e tecnico patrimoniale, nonché ad un rilevante turnover di funzionari preposti ad incarichi di posizioni funzionali sia in ambito sanitario che amministrativo.

Nel 2019 alla luce del nuovo POAS, si terrà particolare attenzione al profilo di rotazione, in relazione al futuro riassetto aziendale, nonché ai previsti collocamenti a riposo.

Rimane altresì intangibile l'ipotesi di rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva o di fattispecie di sospensione facoltative ed obbligatorie previste dalla legge.

10. FORMAZIONE

Nel corso del 2019, saranno previste iniziative formative/informative rivolte ai neoassunti per la diffusione di una cultura di base sui principi dell'anticorruzione e della trasparenza.

11. INFORMAZIONE

L'ASST di Mantova assicura la massima diffusione del Piano sia tramite la pubblicazione di documenti, comunicazioni della Direzione o del Responsabile per la prevenzione della corruzione; sia tramite il sito internet nelle sezioni "Amministrazione trasparente" o "eventi", in relazione alla tipologia di comunicazione da diffondere.

12. CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di Comportamento è una delle misure di prevenzione della corruzione fondamentale, l'ASST con proprio provvedimento n. 83 del 28.01.2014, ha adottato, ai sensi dell'articolo 54 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, relativo ai doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, quale specificazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il proprio Codice (consultabile all'indirizzo >>

<http://www.asst-mantova.it/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/>)

Questo Documento è stato oggetto di revisione da parte dell'ANAC, che, con propria Determinazione n.358/2017, ha meglio definito i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti e il personale operante a qualunque titolo presso la pubblica amministrazione devono adottare.

L'ASST nel corso del 2017 ha già predisposto un sostanziale documento di revisione che, dopo i dovuti passaggi burocratici per la definizione e condivisione è stato formalmente adottato e ne è stata data ampia diffusione

13. c.d. WHISTLEBLOWER

Tra gli aspetti trattati nel Codice sia quello in essere sia quello di prossima adozione, un rilievo particolare merita la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito *whistleblower*, che, a cura di ogni responsabile, deve essere sottoposto alle misure di tutela previste dalla legge (art. 54 bis del D.Lgs. 165/01), dal Piano Nazionale Anticorruzione, dal Piano Triennale Anticorruzione e dalla *Whistleblower policy*, approvata con Delibera DG n. 1037 del 10 dicembre 2014 (consultabile all'indirizzo >>

<http://www.asst-mantova.it/regolamenti-per-la-prevenzione-e-la-repressione-della-corruzione-e-dell-illegalita/>),

in conformità ai seguenti principi:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- c) la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n.165 del 2001, in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

Non può però passare inosservata la promulgazione della L. 30 novembre 2017, n. 179 | Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato | e l'assegnazione da parte della legge stessa all'Autorità Nazionale Anticorruzione del compito di predisporre apposite Linee Guida, che di fatto imporranno all'ASST di Mantova, nel corso del 2018, una revisione della Policy aziendale, da realizzare, in sede di Gruppo Interaziendale secondo la modalità già collaudata per la realizzazione dei Regolamenti dell'accesso, ecc., ossia: attraverso la stesura di una bozza di aggiornamento della Policy, con funzione di testo base, da sottoporre a consultazione on line tra tutti i componenti del Gruppo, per giungere ad un definitivo testo, che ogni Azienda, Agenzia o Istituto potrà mantenere così com'è o adattare in funzione delle proprie peculiarità.

Questa Azienda ha attivato una apposita casella di posta elettronica al fine di acquisire eventuali segnalazioni in questo ambito.

14. ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

L'AO Carlo Poma di Mantova con Delibera DG n. 289 del 14 aprile 2014 aveva già adottato, ai sensi dell'art. 53 D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art.1, comma 42 della l.190/2012, in ottemperanza al dispositivo di cui al punto 3.1.6. del PNA e al cronoprogramma di cui al PTPC 2014-2016, il Regolamento per la disciplina degli incarichi extra istituzionali del personale dipendente. In seguito alla più volte richiamata Riforma sanitaria, il Regolamento è stato oggetto di revisione da parte dell'ASST di Mantova con delibera DG n.383 del 5 aprile 2016 (consultabile all'indirizzo >>

<http://www.asst-mantova.it/regolamenti-per-la-prevenzione-e-la-repressione-della-corruzione-e-dell-illegalita/>).

L'articolato prevede all'art. 6, una procedura autorizzatoria caratterizzata da diverse fasi di controllo, effettuate a cura del Responsabile di riferimento, del Responsabile della Struttura Funzione Acquisti, del RPC e della Direzione di riferimento. Per quanto attiene al monitoraggio successivo, al momento, in assenza di segnalazioni specifiche, non sono state individuate efficaci modalità di realizzazione, ma si sta cercando di identificare possibili percorsi di controllo, successivi alla fase autorizzativa.

Per il 2019 il piano intende avviare percorsi di controllo e verifica successivi alla fase autorizzativa, anche con riferimento a prestazioni che, seppure in astratto non configurabili come conflitto di

interesse, comportino comunque un disservizio e un malfunzionamento del servizio sanitario pubblico, secondo il concetto ampio di “corruption” precedentemente descritto.

15. MONITORAGGIO

I Dirigenti sono tenuti a fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione, in qualsiasi momento lo richieda e di norma due volte l’anno (entro il 30 giugno e il 30 novembre) i report relativi allo stato di attuazione del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione aziendale, al fine di consentire al Responsabile di cui sopra di predisporre la relazione da inoltrare all’organo di indirizzo politico, così come previsto dalla legge 190/2012, entro il 15 dicembre di ogni anno.

16. c.d. REVOLVING DOORS - PANTOUFLAGE

Come noto, la disciplina in materia di prevenzione della corruzione, ex legge n. 190/2012, ha inserito nell’art. 53, comma 16 *ter* del d.lgs. n. 165/2011 un vincolo per tutti i dipendenti (futuri *ex* dipendenti) che, negli ultimi tre anni di servizio (cd. periodo di raffreddamento), hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., di non poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

A tale riguardo, si ribadisce l’opportunità di acquisire - in sede di comunicazione di recesso dal rapporto di lavoro - apposita dichiarazione, sottoscritta dal dipendente dotato di potere autorizzativo/negoziale, circa gli obblighi gravanti nei tre anni successivi, così come previsto dall’art.53 del D.lg.165/2001, come sopra precisato.

17. CRONOPROGRAMMA

Tabella 1

TIPOLOGIA	SINTESI DEI CONTENUTI	INDICATORE	RESPONSABILE	TEMPISTICA
Applicazione del PTPC	Relazione periodica dei Dirigenti responsabili delle Aree di rischio	Relazione	Dirigenti Aree a rischio	Semestrale
	Acquisizione autodichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, da parte del personale interessato, di non trovarsi in stati di incompatibilità o conflitto di interesse	Controllo a campione dichiarazione compilata e sottoscritta	RPCT Struttura Risorse Umane Struttura tecnico economica Struttura gestione acquisti	Annuale
	“Obblighi di pubblicazione” - Revisione dei responsabili di contenuto e dei referente di pubblicazione	Aggiornamento della Griglia	RPCT Area Ufficio Stampa, Comunicazione e URP	31.12.2019
	Dichiarazione, sottoscritta dal dipendente dotato di potere autorizzativo/negoziante, circa gli obblighi gravanti nei tre anni successivi, così come previsto dall’art.53 del D.lg.165/2001.	dichiarazione compilata e sottoscritta	RPCT Struttura Risorse Umane	Annuale
Corsi di formazione	Iniziativa formativa/informativa rivolta ai neoassunti per la diffusione di una cultura di base sui principi dell’anticorruzione e della trasparenza.	Customer satisfaction	RPCT Struttura Risorse Umane Area valorizzazione del personale	Annuale
Incarichi extra istituzionali	Avvio percorsi di controllo e verifica successivi alla fase autorizzativa, anche con riferimento a prestazioni che, seppure in astratto non configurabili come conflitto di interesse, comportino comunque un disservizio e un malfunzionamento del servizio sanitario pubblico, secondo il concetto ampio di “corruption”	Condivisione proposta revisione regolamento	RPCT Strutture interessate	Entro anno 2019