

# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020 - 2022

**Anna Bonini**

Responsabile Prevenzione  
della Corruzione e della Trasparenza

Aggiornamento al 30.01.2020



Carlo Poma

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Mantova

## Sommario

Premessa .....	3
Acronimi e definizioni .....	4
Il processo di formazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza .....	5
Contesto di riferimento .....	6
Organizzazione .....	10
IL PTCP E LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA DI ASST MANTOVA .....	12
I collegamenti con il piano delle performance .....	12
I collegamenti con il percorso di certificabilità del bilancio e le relative procedure .....	12
Il collegamento con gli obiettivi strategici aziendali .....	12
Il collegamento con il piano di formazione aziendale .....	13
Soggetti, ruoli e responsabilità per la prevenzione della corruzione .....	13
Gestione del rischio corruttivo .....	17
Aree a rischio .....	17
Monitoraggio .....	20
Le misure di prevenzione della corruzione .....	21
Codice di Comportamento .....	21
Misure di rotazione .....	22
Misura di prevenzione del conflitto di interessi .....	23
Misura a disciplina del conferimento di incarichi extra-istituzionali .....	23
Revolving doors – Pantouflage .....	24
Patto di integrità negli affidamenti .....	25
Ricorso a sponsorizzazioni .....	25
TRASPARENZA .....	27
Misure organizzative per la regolarità e la tempestività dei flussi informativi .....	27
Strumenti e tecniche di rilevazione dell’effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione “Amministrazione Trasparente” .....	28
Accesso civico .....	29
Whistleblower .....	29
Informazione .....	30
Cronoprogramma .....	31
Normativa di riferimento del PTCP .....	33

## Premessa

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020/2022 dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova si pone in continuità con le linee di indirizzo e con gli obiettivi già contenuti nei Piani precedenti, in una traiettoria di consolidamento e di implementazione di sistemi interni volti a migliorare l'efficacia e la qualità dei processi connessi agli ambiti indicati nel presente documento.

La Direzione di ASST Mantova ha rappresentato ai propri stakeholder l'interesse a:

- proseguire il percorso di sensibilizzazione sul tema della prevenzione della corruzione per assicurare un ambiente di lavoro integro dal punto di vista etico, con un sistema di valori che guidi ed ispiri l'azione dell'organizzazione;
- diffondere la cultura della gestione del rischio corruttivo a tutti i livelli organizzativi con responsabilizzazione diffusa dei processi e delle responsabilità correlate.

Su questi obiettivi strategici, di ampio respiro e di forte impatto, l'Azienda intende impostare le azioni del triennio 2020/2022, con un più marcato coinvolgimento dei Responsabili di Struttura e dei professionisti tutti.

La definizione di corruzione comunemente accettata è: "Utilizzo del potere a fini personali" e si riferisce, nella comune accezione e nella ribalta mediatica, a fatti illeciti di significativa gravità come lo scambio occulto di vantaggi economici o professionali o il pagamento di tangenti per l'ottenimento di concessioni, autorizzazioni, beni e servizi.

Il termine anglosassone *corruption* ha invece un significato più esteso, identico a quello dell'originale latino *corruptio*: alterazione degenerativa.

Questa nozione, più ampia, include quei fatti che alterano la fiducia del cittadino nell'istituzione pubblica: disfunzioni, sprechi, utilizzo improprio o improduttivo dei fondi pubblici, opacità nelle transazioni, favoritismi in gare d'appalto e in concorsi, la diffusione di eventi corruttivi nei territori compromessi.

Nella definizione di corruzione più ampia sono dunque ricompresi atti e comportamenti che, anche se non costituenti specifici reati, contrastano con l'interesse pubblico e pregiudicano la fiducia dei cittadini circa l'imparzialità dell'amministrazione e l'onestà dei suoi dipendenti.

La legge 6 novembre 2012, n.190 e la normativa internazionale in tema di corruzione ha visto il progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento di repressione della corruzione, per incoraggiare strategie di contrasto delle condotte corruttive.

La Convenzione dell'Organizzazione della Nazioni Unite contro la corruzione, adottata, dall'Assemblea generale dell'O.N.U., il 31 ottobre 2003, con la risoluzione numero 58/4, recepita dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata il 3 agosto 2009 con la legge numero 116, prevede che ogni Stato elabori ed applichi politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate e si adoperi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione.

Il campo d'azione regionale e locale è ancora significativamente influenzato dalla fase di stabilizzazione del riassetto istituzionale definito dalla Legge Regionale 23/2015, con competenze che via via si stanno assestando nel nuovo perimetro di funzioni delle ASST; nel 2020 è prevista la revisione dei Piani Organizzativi Strategici con i conseguenti effetti sul disegno organizzativo aziendale, sulle reti, sulle connessioni interaziendali.

Per questo motivo l'impostazione del PTPC, soprattutto nella sua declinazione annuale, rappresenta un ponte tra l'esperienza maturata negli ultimi anni e una nuova vision in corso di definizione, con le necessarie aperture e attese di implementazione e di innovazione.

## 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

## Il processo di formazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

### Evoluzione del Piano

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova 2020/2022 è stato redatto in attuazione delle seguenti fonti:

- Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- 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”;
- Decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50 e s.m.i. (di seguito Codice dei contratti pubblici) e della delibera n.1064 del 13 novembre 2019, 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 2019. Quest'ultimo provvedimento rivede e consolida in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni dei precedenti piani, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori.

Il presente piano costituisce un aggiornamento dei precedenti, che in sintesi si riassumono:

- Il PTPC 2017/2019 ha evidenziato, 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 ha portato all'innovazione metodologica in tema di analisi del rischio, formulata sulla base di: [A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment], redatta dalla United Nations Global Compact; tale strumento metodologico ha consentito di realizzare l'interazione tra PTPC e Piano delle Performance; è stato realizzato un percorso di mappatura-analisi dei rischi e sono stati definiti degli action plans descritti nel piano 2018-2020;
- il PTPC 2019/2021 ha orientato il proprio obiettivo principalmente sul monitoring and controlling, ampliando la platea dei destinatari e l'oggetto delle verifiche, rispetto a quelli precedentemente valutati; ulteriore sviluppo ha riguardato la revisione del Codice di Comportamento e di altri documenti regolamentari;
- il PTPC 2019-2021 ha rafforzato le misure esistenti in funzione delle disposizioni regionali volte alla progressiva stabilizzazione della riforma socio-sanitaria;
- il PTPC 2020-2022 si pone l'esigenza di consolidare le misure già sperimentate e considerate efficaci, di introdurre nuove misure specifiche in attuazione delle indicazioni di recente presentazione (es. antiriciclaggio, indicatori delle procedure di certificabilità del bilancio), di rafforzare il supporto al RPCT nel contesto del nuovo POAS, in corso di elaborazione.

## Contesto di riferimento

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTCP e deve tener conto dell'evoluzione dei fenomeni significativi del contesto territoriale in cui opera l'Azienda; le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono infatti propedeutiche alla identificazione di misure più aderenti e adeguate e quindi potenzialmente più efficaci nella prevenzione di fenomeni corruttivi e, in generale, illeciti.

### Contesto esterno

ANAC ha precisato che l'analisi del contesto «ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno».

Gli elementi di contesto che interessano il presente Piano sono dedotti dalle Relazione della DIA Lombardia 2019, della DIA Emilia Romagna 2019, del Procuratore Generale presso la Corte d'appello di Brescia, dallo Studio di monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia a cura dell'Osservatorio sulla Criminalità organizzata dell'Università degli Studi Milano.

*“Considerata la maggiore piazza finanziaria nazionale, la Lombardia è caratterizzata da un florido tessuto produttivo ove coesistono un numero elevato di grandi, medie e piccole imprese. Con una popolazione di oltre 10 milioni di abitanti è la Regione più popolosa e nel contempo attrae consistenti flussi di stranieri. La sua estensione, la collocazione geografica e la presenza di importanti scali aerei e vie di comunicazione la rendono, nello stesso tempo, punto nevralgico per i maggiori traffici illeciti transnazionali, esercitando un forte richiamo per le organizzazioni criminali sia autoctone che straniere, all'occorrenza alleate tra loro”.*

In questo contesto Mantova non può rappresentarsi come un'isola ma risente dei fenomeni di più ampia valenza, tenuto conto che la criminalità organizzata, nel suo percorso evolutivo, è capace di infiltrarsi nel tessuto economico locale.

I dati relativi alla sicurezza ed alla criminalità collocano la provincia di Mantova 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” a cura dell'Osservatorio sulla criminalità organizzata dell'Università degli studi di Milano in collaborazione con Polis-Lombardia.

Un dato interessante riguarda *“un riequilibrio in cui sembra pesare soprattutto il nuovo ruolo assunto dalle aree meridionali della Regione e in particolare dalla provincia di Mantova, a lungo considerata fuori gioco e invece ora destinazione privilegiata dalle “ndrine” che risalgono la Lombardia venendo dall'Emilia nord-orientale”.*

Si richiama, in argomento, la sentenza di condanna pronunciata il 28/3/2019 dalla Corte d'Appello di Brescia nei confronti di esponenti di una cosca cutrese, radicata anche nel tessuto imprenditoriale della Provincia di Mantova.

Sono state altresì pronunciate recenti sentenze che hanno riconosciuto la commissione del delitto di associazione a delinquere di stampo mafioso di cui all'art.416 bis c.p. proprio in territorio di Mantova (processi c.d. Pesci ed Aemilia, che hanno accertato l'esistenza di 'ndrina nel mantovano, diretta emanazione della cosca Grande Aracri di Cutro, ma autonoma ed indipendente da essa). In conseguenza di tale presenza di stampo mafioso attiva, la Procura della Repubblica di Mantova è stata interessata da un aumento di reati c.d. spia, collegati a fatti di criminalità organizzata, tra cui incendi dolosi, danneggiamenti, minacce, estorsioni, reati fiscali.

Risultano in leggera flessione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione nella nostra Provincia; questo dato, pur incoraggiante, va accompagnato con il richiamo del Procuratore Generale della Procura Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Milano che, nella Relazione del 2019, ha ribadito l'importanza di agire sul piano culturale per recuperare il valore dell'esercizio di una pubblica funzione, per evitare che organizzazioni criminali di stampo mafioso attraggano nella loro rete pubblici funzionari e politici.

### **Composizione della popolazione**

La popolazione residente nella provincia di Mantova è di 412.292 abitanti (al 01/01/2018) ; il territorio è esteso per 2.341 kmq e articolato in 64 Comuni.

Tra gli indici demografici di particolare interesse è l'indice di vecchiaia che risulta più elevato rispetto alla media lombarda (178 vs 165).

La popolazione straniera residente nella provincia di Mantova è di 53.102 persone pari al 12,9%, in linea con il dato regionale (11,7%).

### **Tessuto economico**

Nel tessuto produttivo si conferma una sostanziale tenuta del comparto primario, storico punto di forza dell'economia provinciale con importanti presenze, pur nel contesto della difficoltà economiche ben note, nel settore industriale e dei servizi.

Dal punto di vista economico, la provincia di Mantova ha un considerevole numero di imprese nel territorio (superiore a 40.000 secondo i più recenti dati ufficiali).

### **Strutture Sanitarie**

La L.R. 23/2015 ha ridefinito l'assetto istituzionale del SSR: l'ambito provinciale di Mantova, di Cremona, di Crema rappresentano il territorio di ATS Val Padana; ASST Mantova è la più ampia e articolata struttura pubblica di erogazione delle prestazioni sanitarie, di ricovero e cura. Nel territorio viene assicurata la copertura dei LEA anche attraverso Enti privati accreditati e a contratto con Regione Lombardia.

### **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, afferisce all'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) della Val Padana unitamente all'ASST di Cremona e all'ASST di Crema.

Le strutture erogatrici del territorio mantovano:

- ASST Mantova, che opera su 3 presidi ospedalieri Mantova, Borgomantovano, Asola-Bozzolo e varie sedi di erogazione poliambulatoriali;
- tre sperimentazioni gestionali pubblico-privato: Ospedale di Suzzara S.p.a., Ospedale San Pellegrino s.r.l. di Castiglione delle Stiviere e Ospedale 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.

L'offerta provinciale è completata con strutture private accreditate: poliambulatoriali e di diagnostica, laboratori analisi, istituti di riabilitazione, hospice, cure intermedie, consultori.

L'ASST di Mantova offre copertura sanitaria su tutto il territorio provinciale, sia in regime ospedaliero che ambulatoriale, assicurando una quota di prestazioni che si attesta attorno al 50% della richiesta.

Secondo i disposti della richiamata l.r. n. 23/2015, l'ASST di Mantova si articola in due settori aziendali, uno dedicato all'attività di tipo ospedaliero ("polo ospedaliero") e l'altro a quella di tipo territoriale ("rete territoriale").

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 in presidi ospedalieri e in dipartimenti.

Il settore **Rete Territoriale** eroga prestazioni sanitarie, sociosanitarie, sociali territoriali, 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 assicura, inoltre, con il programma della presa in carico del paziente cronico e fragile, 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.

Le strutture: **Presidi Ospedalieri**

Presidio Ospedaliero di Mantova in Strada Lago Paiolo 10 Mantova

Presidio Ospedaliero di Borgo Mantovano - via Bugatte 1

Presidio Ospedaliero di Asola-Bozzolo che comprende:

- Stabilimento di Asola - Piazza Ottantesimo Fanteria 1;
- Stabilimento di Bozzolo - via XXV Aprile 71.



## POSTI LETTO ATTIVI

	ORDINARI	DAY HOSPITAL	SUB-ACUTI
<b>PO MANTOVA</b>	<b>462</b>	<b>37</b>	<b>//</b>
<b>PO ASOLA/BOZZOLO</b>	<b>147</b>	<b>12</b>	<b>25</b>
<i>di cui Viadana</i> <i>(da maggio 2019 trasferiti al PO Asola-Bozzolo dal PO di Mantova)</i>	30	//	//
<b>PO BORGO MANTOVANO</b>	<b>140</b>	<b>10</b>	<b>//</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>749</b>	<b>57</b>	<b>25</b>

### Ulteriori strutture sanitarie:

- Struttura ex Ospedale di Viadana in Largo De Gasperi 5/7 (dal 1° gennaio 2018)  
I 30 posti letto, attualmente di riabilitazione generale e geriatrica afferenti per accreditamento al PO Asola-Bozzolo da maggio 2019, in prospettiva saranno trasformati in degenza di comunità;
- Sistema Polimodulare di REMS in Località Ghisiola - Castiglione delle Stiviere  
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.

### Poliambulatori:

- 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;
- Ambulatori intra ospedalieri - Presidio di Mantova (Padiglione 5) Strada Lago Paiolo 10 Mantova.

### Sedi territoriali (ex distretti):

- Mantova: via Trento 6 Mantova;
- Viadana: Largo De Gasperi 7 Viadana | via XXV Aprile 71 Bozzolo;
- Suzzara: via Cadorna 2 Suzzara;
- Asola: via Schiantarelli 3 Asola;
- Castiglione delle Stiviere: via Garibaldi 16.

Nell'ambito dell'ASST di Mantova e previa autorizzazione regionale, è prevista la strutturazione di:

- due Presidi Socio Sanitari Territoriali (PreSST);
- tre Presidi Ospedalieri Territoriali (POT).

L'ASST, inoltre, garantisce, attraverso la SSD AAT di Mantova (Articolazione Aziendale Territoriale) funzionalmente afferente ad AREU, lo svolgimento del servizio di soccorso sanitario extra-ospedaliero.

## Organizzazione

Il modello organizzativo aziendale è tuttora definito nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2016 – 2018, approvato con DGR n. X/6329 del 13/03/2017, che verrà aggiornato a breve con le nuove linee guida regionali.

Tale modello è contraddistinto e caratterizzato dalla declinazione delle innovazioni introdotte dalla legge regionale di riforma del sistema socio sanitario lombardo. L'applicazione della L. R. n. 23/2015 ha comportato la necessità di una importante revisione e reingegnerizzazione del modello organizzativo adottabile dalle ASST.

Pur rimanendo prevalente il modello dipartimentale (inteso come “articolazione organizzativa che raggruppa un insieme omogeneo di attività complesse e semplici che richiedono una programmazione ed un coordinamento unitario con risultati in termini di efficienza ed efficacia misurabili”), infatti, vengono introdotte configurazioni organizzative - tipicamente non gerarchiche - atte a favorire l'adattabilità e la flessibilità dei processi produttivi dell'azienda, la massimizzazione della logistica del paziente e dei beni, in relazione alle esigenze di salute della cittadinanza. In tale contesto si ascrivono, ad esempio, i dipartimenti funzionali aziendali e interaziendali, le aree omogenee, la Rete Integrata di Continuità Clinico Assistenziale, la Rete Integrata Materno Infantile, l'Area della Salute Mentale, i Process Owner.

La ASST di Mantova ha istituito sia dipartimenti gestionali sia dipartimenti funzionali e tra quest'ultimi, in sinergia con la ATS Val Padana e le ASST di Crema e di Cremona, sono stati istituiti dipartimenti funzionali interaziendali (che aggregano strutture afferenti ai diversi enti) e con capofila o la ASST di Mantova o di Cremona.

Si riporta di seguito l'elenco dei dipartimenti attivati e la loro afferenza rispetto alle direzioni aziendali:

- **9 Dipartimenti Gestionali**
  - o Dipartimento Cardio Toraco Vascolare;
  - o Dipartimento Chirurgico Ortopedico;
  - o Dipartimento Emergenza Urgenza;
  - o Dipartimento dei Servizi;
  - o Dipartimento Materno Infantile;
  - o Dipartimento Medico;
  - o Dipartimento Neuroscienze;
  - o Dipartimento delle Fragilità;
  - o Dipartimento Salute Mentale e delle Dipendenze.
- **1 Dipartimento Funzionale Aziendale**
  - o Dipartimento Funzionale Distrettuale di Riabilitazione.

- **2 Dipartimenti Funzionali interaziendali con capofila ASST di Mantova**
  - o Dipartimento Interaziendale Funzionale Cure Palliative;
  - o Dipartimento Funzionale Interaziendale di Laboratorio Mantova – Cremona.
  
- **3 Dipartimenti Funzionali interaziendali con capofila ASST di Cremona**
  - o Dipartimento Interaziendale Funzionale Oncologico;
  - o Dipartimento Funzionale Medicina TrASFusionale Ematologica;
  - o Dipartimento Funzionale Interaziendale Neuroscienze Mantova – Cremona.
  
- **1 Dipartimento Funzionale interaziendale con capofila AREU**
  - o Dipartimento Regionale Emergenza Urgenza Extraospedaliera.

A cui si aggiungono le seguenti aree o reti funzionali:

- **3 Reti**
  - o Rete Integrata di Continuità Clinico Assistenziale (RICCA);
  - o Rete integrata Materno Infantile (RIMI);
  - o Area della Salute Mentale.
  
- **1 Area interaziendale Territoriale Socio Sanitaria Casalasco Viadanese**
  - o La dotazione di personale dell'ASST di Mantova è la seguente.

RUOLO	Al 1.1.2018	Al 1.1.2019	Al 1.1.2020
<b>SANITARIO Dirigenza Medica</b>	<b>575</b>	<b>582</b>	<b>584</b>
SANITARIO Dirigenza non Medica	80	87	87
PROFESSIONALE Dirigenza	5	5	6
TECNICO Dirigenza	2	2	1
AMMINISTRATIVO Dirigenza	13	15	15
<b>TOTALE SPTA</b>	<b>100</b>	<b>109</b>	<b>109</b>
SANITARIO Comparto	2097	2124	2111
TECNICO Comparto	792	800	785
AMMINISTRATIVO Comparto	330	326	330
<b>TOTALE COMPARTO</b>	<b>3.219</b>	<b>3.250</b>	<b>3.226</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>3.894</b>	<b>3.941</b>	<b>3.919</b>

Gli organigrammi, i funzionigrammi e la descrizione sintetica dell'assetto organizzativo in vigore sono aggiornati e consultabili alla sezione

>> <https://www.asst-mantova.it/amministrazione-trasparente/articolazione-degli-uffici>

## IL PTCP E LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA DI ASST MANTOVA

### 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.

Il Piano Performance è consultabile all'indirizzo

>> <https://www.asst-mantova.it/amministrazione-trasparente/piano-della-performance>

Esiste, quindi, un collegamento funzionale molto stretto tra Piano delle Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) in quanto i processi e le attività di programmazione descritti nel PTPC sono parte integrante e qualificante del ciclo della performance. In esso sono recepiti integralmente gli obiettivi e il cronoprogramma di attuazione per l'anno 2020.

La predisposizione e la pubblicazione dei documenti "Piano delle Performance" e "Relazione sulla Performance" (documento redatto a consuntivo per evidenziare i risultati raggiunti) rappresentano anch'essi un obiettivo di trasparenza: sono regolarmente approvati dall'ASST di Mantova e pubblicati sul sito internet istituzionale nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

### I collegamenti con il percorso di certificabilità del bilancio e le relative procedure

L'ASST di Mantova ha intrapreso il percorso previsto dalla DGR X/7009 del 31/07/2017 – "Approvazione del percorso attuativo della certificabilità dei bilanci degli Enti del SSR" che ha previsto: suddivisione in aree e cicli di bilancio, obiettivi, azioni; obiettivi trasversali alle diverse aree: tra cui la separazione dei ruoli e delle responsabilità nelle diverse fasi procedurali relative ai processi aziendali oggetto di mappatura, l'utilizzo di documenti idonei e approvati, la messa a disposizione in forma aggiornata della procedura a tutti i soggetti interessati, la rilevazione delle evidenze dell'attività svolta.

Il processo prevede, per il 2020, la revisione e l'aggiornamento delle procedure, anche in esito ad audit specifici effettuati dalla SC Qualità.

In tal modo si realizza il collegamento e l'integrazione con il PTCP, con successiva individuazione di quelle procedure a maggior valenza in ambito di prevenzione di comportamenti illeciti, al fine di precisare e poi monitorare gli indicatori del rischio corruttivo.

### Il collegamento con gli obiettivi strategici aziendali

Il PNA 2019 rimette all'organo di indirizzo l'individuazione degli obiettivi strategici che il piano deve indicare in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione.

L'ASST di Mantova intende proseguire il percorso di sensibilizzazione sul tema dell'anticorruzione; per questo è necessario consolidare la cultura della gestione del rischio corruttivo a tutti i livelli organizzativi con responsabilizzazione diffusa dei processi e delle competenze correlate.

I dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che, a vario titolo, operano nell'organizzazione sono tenuti a conoscere e a rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT.

La Direzione Strategica dell'ASST di Mantova ha individuato quali obiettivi strategici per il PTPCT 2020-2022:

OBIETTIVI	DESCRIZIONE
Promozione della cultura della prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda	L'Azienda intende adottare misure che coinvolgano gli operatori e migliorino l'adesione alle politiche aziendali sulla prevenzione della corruzione
Promuovere il coordinamento tra le policy aziendali	L'Azienda intende sviluppare un sistema integrato ed efficiente per la gestione dei rischi corruttivi

Gli obiettivi declinati a livello aziendale delle regole di sistema 2020, unitamente alle misure previste dal PTCP saranno considerati nel processo di budget 2020 e inseriti nelle schede per le Strutture Sanitarie e per le Strutture Amministrative e di Staff.

In questo modo, oltre a dar seguito a precisi adempimenti in materia di integrazione della pianificazione aziendale, si attiva la responsabilità dei Dirigenti e dei Professionisti per il conseguimento dei risultati in ambito di anticorruzione e trasparenza.

## Il collegamento con il piano di formazione aziendale

Il RPCT promuove, con il coinvolgimento diretto della Struttura Sviluppo e Formazione, la partecipazione dei dipendenti neoassunti ai corsi aziendali, anche in modalità e-learning, per la conoscenza e la sensibilizzazione sui principi dell'anticorruzione e della trasparenza.

Nel 2019, in occasione dell'aggiornamento del sito aziendale, è stato organizzato un corso mirato ad una corretta pubblicazione delle informazioni sul sito web aziendale, corso rivolto a tutti i responsabili di contenuto e ai referenti della pubblicazione degli obblighi.

Nel corso del 2020, sono confermate le iniziative formative/informative rivolte al personale dipendente, in tale ambito.

## Soggetti, ruoli e responsabilità per la prevenzione della corruzione

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 adottate dal PTCP, sono:

### Organo di indirizzo

- nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti;
- 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.

Nell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova il Direttore Generale è il dott. Raffaello Stradoni, nominato dal 01/01/2019.

## **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova è 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.

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 ogni anno sul sito web aziendale una relazione recante i risultati dell'attività (art. 1, comma 14) consultabile al link <https://www.asst-mantova.it/amministrazione-trasparente/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.

Responsabilità:

- 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).

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per ASST Mantova è la dott.ssa Anna Bonini, nominata dal Direttore generale dal 01/01/2020.

#### **Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante**

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).

#### **Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette**

Ai sensi dell'art. 35 del DL 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014, del DM del Ministero dell'interno del 25 settembre 2015, L'ASST di Mantova ha individuato "Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette" il Responsabile della S.C. Risorse Economico Finanziarie.

#### **Nucleo Operativo e Rete dei Referenti**

La realizzazione del Piano prevede il coinvolgimento delle strutture interne dell'Azienda, 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 2019 è stata periodicamente oggetto di revisione.

Si allega la tabella relativa agli obblighi di pubblicazione che sarà oggetto di continuo aggiornamento anche nel 2020.

ANAC evidenzia l'importanza del coinvolgimento dei Responsabili degli Uffici a tutte le fasi di predisposizione del piano, per promuovere la piena condivisione degli obiettivi e la più ampia responsabilizzazione di tutti i dipendenti.

Nel corso dell'anno 2020 si prevede l'istituzione del nucleo operativo supporto al RPCT e la Rete dei Referenti per la gestione del rischio corruttivo, quale misura organizzativa per il coinvolgimento e adesione alle politiche aziendali sulla prevenzione della corruzione.

### **Gruppo Interaziendale**

Dal 2014 è attivo un Gruppo interaziendale dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza costituito da Agenzie, Aziende, e Istituti della Regione Lombardia che 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.

### **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 "*l-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. l-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. l-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.

### **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 sono tenuti al rispetto delle 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.

### **Nucleo di Valutazione delle Prestazioni**

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;
- verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ove stabiliti.

Il NVP, interfacciandosi con il RPCT per l'attuazione coordinata dei sistemi di controllo interno e degli interventi organizzativi, partecipa al processo di gestione dei rischi, con ruolo consultivo (parere obbligatorio per il Codice di Comportamento) ed effettua il monitoraggio degli adempimenti per la trasparenza.

## **Gestione del rischio corruttivo**

La gestione del rischio va intesa come un processo di miglioramento continuo, basato su aggiornamento delle analisi di contesto esterno e interno, sul monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione delle misure previste, sulla loro efficacia, sul riesame periodico della funzionalità del sistema di prevenzione.

L'individuazione delle aree a rischio rappresenta la tappa fondamentale che consente di definire le appropriate misure di sicurezza.

## **Aree a rischio**

ANAC ha ritenuto di sviluppare ed aggiornare nel PNA 2019 le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo confluite in un documento metodologico (Allegato 1 PNA 2019). Esso costituisce l'unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell'Aggiornamento PNA 2015.

Ribadisce, altresì, che il nuovo approccio valutativo può essere applicato in modo graduale, ma in ogni caso, non oltre l'adozione del PTPC 2021-2023.

Nel corso dell'anno si dovrà procedere, con gradualità, alla definizione di una nuova valutazione del rischio con i criteri indicati dal PNA 2019.

Per il 2020, tutti i processi a rischio mappati negli scorsi anni mantengono la loro validità, fino alla definizione del nuovo processo di valutazione dei rischi.

L'ASST di Mantova ha adottando il 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 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. La metodologia e lo strumento di rilevazione sono stati oggetto di uno studio approfondito e di formazione dei professionisti dell'Azienda.

Le aree di rischio analizzate e monitorate sono:

- Contratti Pubblici: esecuzione e rendicontazione del contratto, programmazione e progettazione, selezione del contraente, verifica aggiudicazione, stipula del contratto;
- 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;
- Reclutamento;
- 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;
- Affari legali e contenzioso: affidamento incarico a legali esterni, gestione sinistri;
- Attività libero professionale: gestione della prenotazione di prestazioni di libera professione intramoenia;
- Liste d'attesa – sistema di prenotazione: gestione lista d'attesa, gestione prenotazione;
- 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;
- Medicina Legale: gestione delle richieste di risarcimento danni (CVS), accertamento invalidità civile, Commissione patenti: prenotazione visite;
- Sponsorizzazioni: Attività di sponsorizzazione di aziende terze a favore dell'ASST, processo di sponsorizzazione (Dipartimenti sanitari);
- Sperimentazioni gestionali;
- Presa in carico (Dipartimento fragilità);
- Gestione liste d'attesa (Dipartimento sanitario);
- Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero: attività necrofori e camere mortuarie.

Le schede di analisi del rischio di corruzione (dettagliate nell'Allegato 1) contengono l'elencazione delle aree a rischio e i processi che ad esse afferiscono.

Per ogni processo sono individuati:

- i possibili eventi rischiosi e la loro valutazione;
- controlli attenuanti e la loro valutazione;
- il rischio residuo;
- piano di azione;
- controlli.

La mappatura dei processi a rischio, come da documentazione allegata (Allegato1), oggetto di monitoraggio nel 2019, ha confermato i livelli di rischio assegnati.

In particolare nelle sezioni dedicate ai contratti:

- è stata confermata l'iniziativa di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi, ed in particolare: attivazione di procedure di gara/ricieste d'offerte telematiche, mediante l'utilizzo della Piattaforma Sintel di ARCA Lombardia;
- è prevista la pubblicazione di avvisi pubblici e manifestazioni di interesse per tutti i casi in cui sia necessario verificare la potenziale assenza di concorrenza per un determinato acquisto;
- è stata prevista un'apposita relazione, da parte del Responsabile della Struttura destinataria del bene/servizio da acquisire, nel caso in cui l'acquisto stesso debba essere affidato ad un unico soggetto per ragioni tecniche;
- è richiesta la sottoscrizione, da parte del fornitore, del "Patto di integrità in materia di contratti pubblici regionale";
- è prevista l'individuazione della figura del Direttore Esecutivo del contratto (DEC) per tutti quei contratti che presentano una elevata complessità tecnica e la necessità di un monitoraggio delle prestazioni erogate.

Rispetto alle attività individuate quali aree a rischio sono mantenute costantemente monitorate le azioni finalizzate al controllo del rispetto della legge.

Nella fase di programmazione e progettazione delle forniture il rischio del mancato rispetto del principio di economicità è controllato mediante la gestione dello scadenziario dei contratti al fine di limitare le proroghe e gli affidamenti diretti in urgenza: si segnala in ogni caso che gli atti di proroga, nella maggioranza dei casi, è stato dettato dalla necessità di attendere l'esito delle procedure indette dalla centrale regionale acquisti o da altre aziende sanitarie alle quali questa ASST aveva conferito mandato, per l'aggiudicazione di forniture per le quali non era possibile esperire nuove procedure. Al medesimo scopo vengono costantemente verificati i fabbisogni espressi dalle strutture utilizzatrici rispetto alla spesa storica e richieste motivazioni in caso di scostamento significativo.

Nella fase di selezione del contraente il rischio della definizione di caratteristiche tecniche, nonché la definizione di criteri e punteggi o del mancato rispetto del principio di imparzialità in sede di valutazione delle offerte tali da poter avvantaggiare un fornitore è controllato mediante le verifiche e le indagini di mercato preliminari all'indizione della procedura e le verifiche di congruità dei punteggi qualitativi, oggetto di specifica definizione nell'ambito delle procedure certificate ISO 2015:9001.

Nella fase di verifica aggiudicazione e stipula del contratto il rischio di incompletezza dei controlli dei requisiti è controllato mediante una relazione firmata dal responsabile del procedimento accessibile agli operatori economici partecipanti alla procedura e a chiunque interessato secondo le modalità stabilite dal regolamento per l'accesso agli atti e alla documentazione amministrativa.

Nella fase di esecuzione e rendicontazione del contratto il rischio della mancata verifica dell'attività del DEC e dell'applicazione di misure sanzionatorie verso un fornitore viene controllato mediante la registrazione su di una piattaforma telematica aziendale e la gestione dei reclami inviati dalle strutture utilizzatrici, le contestazioni formali e l'adozione delle eventuali misure sanzionatorie nei confronti dei fornitori qualora ne ricorrano le condizioni, oltre che mediante le verifiche periodiche richieste al direttore dell'esecuzione del contratto di cui viene conservata copia agli atti del procedimento.

Nel corso del 2019 non sono stati mappati ulteriori processi.

La Dirigenza e gli operatori di tutte le strutture aziendali si sono concentrati sull'importante obiettivo della Certificabilità del Bilancio con l'elaborazione e la revisione delle procedure PAC.

Alcune di queste procedure, che hanno impatto su aree a rischio, contengono indicatori di monitoraggio utili anche alla prevenzione dei rischi corruttivi.

Nel 2020 saranno quindi individuate alcune procedure di particolare interesse che permetteranno di integrare le aree a rischio.

OBIETTIVO	RESPONSABILE	AZIONE	INDICATORE	TEMPISTICA
Aree a rischio previste da procedure Pac	RPCT Strutture interessate dalla procedura	Implementare i processi a rischio da mappare e monitorare	Evidenza procedure Pac esaminate e aggiornate	Entro 31/12/2020
Antiriciclaggio	Strutture interessate dalla gestione incassi	Superamento possibilità di pagamento in contanti	Evidenza azioni di riduzione utilizzo contanti	Entro 31/12/2020

## 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 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.

A questo fine concorrono l'istituzione della Rete dei Referenti del RPCT e l'avvio dei tavoli periodici di confronto e di restituzione delle informazioni necessarie ad implementare il percorso di monitoraggio e di rappresentazione dei risultati delle verifiche sulle misure di sicurezza.

OBIETTIVO	RESPONSABILE	AZIONI	INDICATORE	TEMPISTICA
Rete dei Referenti anticorruzione e trasparenza	RPCT	Istituzione Rete e piano di attività 2020	Provvedimento di istituzione	Entro 31/12/2020

## Le misure di prevenzione della corruzione

Il PTPCT è un documento di programmazione aziendale che deve responsabilizzare e coinvolgere tutta l'organizzazione aziendale definendo obiettivi, misure e risorse.

L'analisi del rischio rappresenta un percorso necessario per la definizione puntuale e corretta delle misure specifiche di prevenzione da attuare.

Le misure declinate nel piano possono intendersi:

- Generali e obbligatorie, che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione ed intervengono in modo trasversale sull'intera Amministrazione;
- Specifiche di Controllo dei rischi individuati nei processi mappati nelle aree individuate a rischio corruzione.

Le misure generali e specifiche per l'anno 2020 vengono di seguito illustrate in forma discorsiva e con una tabella di sintesi del relativo impegno e obiettivo specifico per l'anno in corso.

## Codice di Comportamento

Il Codice di Comportamento è una delle misure fondamentali di prevenzione della corruzione; 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 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 predisposto un sostanziale documento di revisione che, dopo i dovuti passaggi burocratici per la definizione e condivisione è stato formalmente adottato con Deliberazione n. 988 del 08 agosto 2018 e ne è stata data ampia diffusione.

Il Codice di comportamento aziendale è consultabile all'indirizzo:

<https://www.asst-mantova.it/amministrazione-trasparente/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta>

Nel triennio 2020-2022 l'Azienda procederà alla revisione del codice di comportamento sulla base delle linee guida ANAC.

MISURA	RESPONSABILE	OBIETTIVO	INDICATORE	TEMPISTICA
Codice di Comportamento	RPCT Risorse Umane	Revisione e aggiornamento in base a linee ANAC	Adozione con provvedimento formale	Entro 31/12/2020

## Misure di 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 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.

La Direzione Strategica di ASST Mantova ha avviato il suo nuovo mandato 2019/2023 con una nuova compagine; sono cambiati 3 componenti su 4, rispetto al mandato precedente: il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario; confermato invece il Direttore Socio Sanitario.

Il nuovo assetto di vertice ha determinato alcune prime variazioni nell'organigramma aziendale, con avvicendamenti dei Responsabili di alcuni Dipartimenti e di Strutture, anche in previsione di ulteriori modificazioni organizzative, da sviluppare con il nuovo POAS.

Nel 2019 la rotazione di dirigenti ha riguardato alcune strutture amministrative e di staff della Direzione Strategica (Affari Generali, Avvocatura, Tecnico economale e dei Servizi, Servizi Informativi Aziendali, Controllo di Gestione, Gestione Operativa); sono stati nominati i nuovi Direttori di Dipartimento e sono state effettuate revisioni agli incarichi funzionali sia in ambito sanitario che amministrativo.

Nel 2020, con il nuovo POAS e il conseguente assetto organizzativo, si darà corso a misure di rotazione basate su criteri non esclusivamente connessi ai naturali avvicendamenti dovuti a cessazione di personale. Si segnalano inoltre misure che riducono il rischio del consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, attuate nel corso del 2019 e che troveranno consolidamento nel 2020:

- Introduzione della doppia firma nell'istruttoria dei provvedimenti amministrativi - delibere e determine - con identificazione del responsabile di procedimento e del responsabile di struttura proponente;
- Formazione permanente in materia di responsabilità e competenze del RUP e del DEC nell'area contratti.

MISURA	RESPONSABILE	OBIETTIVO	INDICATORE	TEMPISTICA
Rotazione	Direzione Strategica	Nuovo assetto organizzativo in base alle linee guida regionali POAS	Adozione con provvedimento formale	Entro 31/12/2020

## Misura di prevenzione del conflitto di interessi

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 della Costituzione.

La legge n. 190/2012 con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni, prevede:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (cfr. infra § 1.5. "Le inconferibilità/incompatibilità di incarichi");
- l'adozione dei codici di comportamento (cfr. infra § 1.3. "I doveri di comportamento");
- il divieto di pantouflage (cfr. infra § 1.8. "Divieti post-employment");
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (cfr. infra § 1.7. "Gli incarichi extraistituzionali");
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 (cfr. infra § 1.7. "Gli incarichi extraistituzionali").

La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Il Piano prevede annualmente un controllo a campione con acquisizione delle autodichiarazioni, rese ai sensi del DPR 445/2000 da parte del personale interessato, di non trovarsi in stati di incompatibilità o conflitto di interesse.

MISURA	RESPONSABILE	OBIETTIVO	INDICATORE	TEMPISTICA
Prevenzione conflitto di interessi	Tutte le strutture interessate	Controllo autocertificazioni	Evidenza controlli effettuati	Entro 31/12/2020

## Misura a disciplina del conferimento di incarichi extra-istituzionali

L'Azienda applica specifica procedura che disciplina le richieste di attività extra-istituzionali da parte dei dipendenti, attraverso una regolamentazione che definisce i criteri e l'iter per le autorizzazioni, in conformità alle prescrizioni del novellato art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., nei termini di cui al testo adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 289 del 14 aprile 2014, che, a seguito di riforma sanitaria regionale, è stato oggetto di revisione da parte dell'ASST di Mantova con deliberazione del Direttore generale n. 383 del 5 aprile 2016 (consultabile all'indirizzo: <https://www.asst-mantova.it/amministrazione-trasparente/regolamenti-per-la-prevenzione-e-la-repressione-della-corruzione-e-dell-illegalita>)

Il Regolamento prevede, all'art. 6, una procedura autorizzativa, caratterizzata da una istruttoria e diverse fasi di controllo, effettuate a cura del Responsabile di riferimento, del Responsabile della Struttura Funzione Acquisti, del RPCT e della Direzione di riferimento.



Nell'anno 2019 ha assunto particolare valenza l'attività informativa/consulenziale preventiva che l'ufficio preposto offre ai dipendenti, in ragione del consistente volume rappresentato dall'attività extraistituzionale e originato dall'alta professionalità/competenze dei dipendenti interessati (trattasi fundamentalmente di professionisti sanitari). Detta attività consulenziale ha avuto l'effetto di ricevere richieste appropriate e corrette.

Si intende proseguire, nel 2020, nell'analisi e nella definizione del nuovo Regolamento che inciderà prevalentemente sull'aspetto organizzativo.

MISURA	RESPONSABILE	OBIETTIVO	INDICATORE	TEMPISTICA
Prevenzione conflitto di interessi	RPCT Tutte le strutture interessate	Aggiornamento regolamento incarichi extra istituzionali	Adozione provvedimento	Entro 31/12/2020

## Revolving doors – Pantouflage

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione, ex legge n. 190/2012, ha inserito all'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2011 un vincolo per tutti i 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.

Al fine di rendere efficace tale misura, ASST Mantova, richiede, 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 e come sopra precisato.

Nel corso del 2020 tale misura verrà ulteriormente potenziata mediante il richiamo alle disposizioni di cui all'art. 53 del D. Lgs n. 165/200 nei provvedimenti di assunzione o cessazione di servizio.

MISURA	RESPONSABILE	OBIETTIVO	INDICATORE	TEMPISTICA
Prevenzione conflitto di interessi	Risorse Umane	Riconoscimento del divieto	Evidenza informativa	Entro 31/12/2020



## Patto di integrità negli affidamenti

La DGR. n. X/1299 del 30.01.2014 di Regione Lombardia, con specifico riferimento all'art. 1 comma 17 della Legge 190/2012, ha approvato il "Patto di integrità" in materia di contratti pubblici regionali.

La D.G.R. N. x/1751 del 17.06.2019 aggiorna la precedente deliberazione e conferma la volontà di assicurare la massima trasparenza nei procedimenti relativi alle gare d'appalto di competenza. Questo patto deve essere sottoscritto dai fornitori di beni, servizi e lavori che intendano partecipare alle gare d'appalto, pena l'esclusione.

L' accettazione del Patto d'Integrità per gli appalti pubblici, come previsto, viene applicato nella ASST di Mantova per gli affidamenti al di sopra di € 40.000 e costituisce, con la sua accettazione, condizione di ammissibilità alle procedure di affidamento.

Il Patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali prevede obblighi di cui l'inadempimento può comportare l'irrogazione di provvedimenti disciplinari, se attribuito ai dipendenti delle Amministrazioni aggiudicatrici, l'applicazione di sanzioni patrimoniali per gli operatori economici.

Rappresenta una misura preventiva nei confronti di eventuali tentativi di infiltrazione della criminalità e di pratiche corruttive e concessive, nel delicato settore dei contratti pubblici.

AL RCPT devono essere segnalate dai Dirigenti delle aree acquisti e contratti i casi di inadempimento o di potenziale comportamento illecito, secondo le ordinarie modalità di obbligo informativo.

## Ricorso a sponsorizzazioni

Le Pubbliche Amministrazioni, per effetto dell'evoluzione legislativa, sono state messe nelle condizioni di dotarsi di entrate finanziarie alternative a quelle pubbliche, tese all'autofinanziamento della propria attività, nel rispetto dei criteri di efficienza, efficacia e trasparenza ed in osservanza del principio di esclusione di conflitti di interessi tra l'attività pubblica e quella privata.

Anche le Aziende Sanitarie hanno quindi la possibilità di attivare procedure per l'acquisizione di risorse provenienti da soggetti privati e finalizzate ad incrementare il patrimonio aziendale, a finanziare la ricerca, la sperimentazione clinica, la formazione dei professionisti, a sostenere progetti di particolare rilevanza per il miglioramento dei servizi.

Con deliberazione n. 1236 del 09/11/2016 ASST Mantova ha adottato il Regolamento sulle Sponsorizzazioni, che definisce, nel rispetto della normativa nazionale e regionale vigente in materia, tutte le attività necessarie affinché le richieste di sponsorizzazione siano indirizzate direttamente all'Azienda e non ai singoli professionisti, utilizzando procedure di evidenza pubblica, attraverso la pubblicazione di specifici avvisi sul sito web aziendale, il cui contenuto è riportato anche nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel corso dell'anno 2019 sono state recepite le "Linee guida in materia di sponsorizzazioni" trasmesse da Regione Lombardia (Rif. R.L. Direzione Generale Welfare prot. n.G1.2019.0002949 del 24/01/2019), finalizzate alla promozione della trasparenza e della legalità, all'omogeneizzazione delle procedure e dei controlli per tutte le Aziende del S.S.R. e all'armonizzazione degli interventi con le indicazioni delle Autorità Nazionale e Regionale Anticorruzione.

Possono essere oggetto di sponsorizzazione presso l'Azienda, previo parere vincolante della Commissione di Garanzia, le iniziative di seguito elencate a titolo esplicativo ma non esaustivo:

- prodotti, beni, servizi e prestazioni previsti a carico del bilancio dell'Ente nei capitoli di spesa ordinaria o spese straordinarie;
- servizi aggiuntivi e/o integrativi dell'assistenza sanitaria promossi dall'Azienda;

- iniziative nell'ambito della qualità e dell'educazione alla salute;
- campagne di sensibilizzazione su tematiche sanitarie;
- iniziative di comunicazione con scopo informativo e promozionale dei servizi offerti dall'Azienda (es. campagne di comunicazione on-line e off-line, prodotti editoriali, video);
- iniziative di sostegno di cause di utilità sociale;
- esecuzione, manutenzione e restauro di opere pubbliche in disponibilità dell'Azienda, compresa l'attività di progettazione, direzione lavori esecuzione e collaudo, ai sensi e nel rispetto dell'art. 26 del D.lgs n. 163/2006 e s.m.i.;
- indagini scientifiche;
- eventi formativi, informativi o culturali;
- cessione all'Azienda di prodotti promozionali da distribuire a pazienti, dipendenti e soggetti frequentatori delle strutture aziendali.

In particolare al fine di ricercare sul mercato i contributi finanziari finalizzati alla formazione, l'Azienda utilizza lo strumento della sponsorizzazione.

Vista la necessità di omogeneizzare la disciplina aziendale in materia di sponsorizzazioni, tenuto conto del nuovo assetto di ASST, nel corso del 2019 è stata elaborata una bozza di revisione dei regolamenti vigenti, articolata in:

- "Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni";
- "Regolamento sulla partecipazione di singoli dipendenti ad eventi formativi esterni all'azienda con spese a carico di soggetti privati (sponsorizzazioni individuali)".

Nel corso del 2020 le bozze saranno sottoposte al confronto con le Direzioni di Presidio e il Collegio di Direzione.

MISURE	RESPONSABILE	OBIETTIVO	INDICATORE	TEMPISTICA
Prevenzione conflitto di interessi	Tutte le strutture interessate	Aggiornamento regolamentazione aziendale	Adozione regolamenti	Entro 31/12/2020

## 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.

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:

- un piano di audit interni a valenza di supporto e verifica della correttezza del dato pubblicato e della tempestività;
- 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 in allegato (Allegato 2), ma anche a tutto il personale aziendale, secondo un'ampia accezione (dipendenti e collaboratori) per una capillare diffusione della cultura della responsabilizzazione, nel pieno rispetto delle prescrizioni emanate dal Garante della Privacy.

ASST di Mantova ritiene in tal modo, di adempiere non soltanto 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 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.

La sezione “Amministrazione trasparente”, presente sul sito istituzionale, viene costantemente monitorata ed aggiornata.

Si è proceduto, in occasione della sostituzione del sito web aziendale, ad una prima ricognizione/aggiornamento dei responsabili di pubblicazione e di contenuto. Il monitoraggio/controllo effettuato nel corso del primo semestre 2019 non ha rilevato particolari criticità.

Lo schema allegato al presente piano, che descrive gli “obblighi di pubblicazione” (Allegato 2), sarà costantemente aggiornato anche nel corso del corrente anno.

## 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 e s.m.i, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679.

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.

Periodicamente viene aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti" denominata "Accesso Civico", ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 33 /2013, così come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016.

La sezione, attivata gli anni scorsi, viene semestralmente implementata con la pubblicazione del registro degli accessi aziendale.

## 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 >>

<https://www.asst-mantova.it/amministrazione-trasparente/regolamenti-per-la-prevenzione-e-la-repressione-della-corruzione-e-dell-illegalita>), in conformità ai seguenti principi:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- 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.

L'entrata in vigore 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, determina la necessità di una revisione della Policy aziendale.

L'ASST di Mantova ha attivato una apposita casella di posta elettronica al fine di acquisire eventuali segnalazioni in questo ambito. La casella viene costantemente monitorata dal RPCT.



## 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.

È stata data pubblicità, sul sito web aziendale, alla fase di elaborazione il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022, al fine di cogliere, dai cittadini e stakeholder, suggerimenti e indicazioni.

Il PTPCT è pubblicato sul sito istituzionale e sul nuovo portale ANAC disponibile dal 1 luglio 2019; è utilizzato anche per elaborare la Relazione annuale del RPCT.

## Cronoprogramma

TIPOLOGIA	SINTESI DEI CONTENUTI	INDICATORE	RESPONSABILE	TEMPISTICA
Monitoraggio del PTPC	Monitoraggio dei processi a rischio individuati nel piano 2020-2022.	Relazione periodica dei Dirigenti Responsabili delle Aree di rischio	Responsabili dei processi inseriti nel PTPCT	Entro il 15.06.2020 16.11.2020
	Monitoraggio dello stato di aggiornamento della sezione "Obblighi di pubblicazione"	Aggiornamento della sezione amministrazione e trasparente	RPCT S.Comunicazione Dirigenti interessati	Entro il 30.03.2020 31.08.2020 14.12.2020
Applicazione del PTCPT	Rivalutazione dell'analisi del rischio di corruzione dei processi in conformità all'allegato 1 del PNA 2019	Valutazione del rischio corruzione	RPCT Strutture interessate	Entro 2020
	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 acquisizione autocertificazioni	RPCT S.C. Risorse Umane S.C. Tecnico Economale S.C.Gestione Acquisti	annuale
	Verifica degli obblighi previsti dal codice di comportamento aziendale.	Relazione UPD	RPCT UPD	annuale
	Diffusione del codice di comportamento aziendale.	Inserimento del riferimento del codice di comportamento nelle convenzioni/contratti dell'Azienda	Strutture interessate	Entro 2020
	Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - pantouflage - art.53, c.16ter del D.Lgs. 165/2001	Inserimento informativa nei provvedimenti	RPCT S.C. Risorse Umane	Entro 2020

	Applicazione del regolamento aziendale sugli incarichi extra istituzionali	Controllo delle autorizzazioni	RPCT Dirigenti interessati	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.	Inserimento della formazione specifica nel piano di formazione	RPCT Struttura Risorse Umane Area valorizzazione del personale	Annuale
Gruppo di supporto al RPCT	Istituzione gruppo di supporto al RPCT	Formalizzazione con provvedimento del Direttore Generale	Strutture Aziendali	Entro 2020
Codice di comportamento	Aggiornamento codice di comportamento	Presenza d'atto delle linee guida ANAC codice di comportamento	RPCT Risorse Umane	Entro 2020



## Normativa di riferimento del PTCP

- 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 inconfiribilità 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”;
- 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)”;
- 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”;
-

- L.179/2017 “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”;
- L. 9 gennaio 2019, n. 3 “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici.” (cd Spazza-corrotti) (GU Serie Generale n.13 del 16-01-2019).

Il quadro normativo è completato dal Piano Nazionale Anticorruzione:

- 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, n190);
- 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;
- Delibera ANAC n.1064/2019 Determinazione di approvazione definitiva dell’aggiornamento 2019 del Piano Nazionale Anticorruzione.