



Carlo Poma

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Mantova

PIANO TRIENNALE di PREVENZIONE della CORRUZIONE (2016 – 2018)

Paola Braglia
Responsabile Prevenzione della Corruzione
Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova

Aggiornato al 29.01.2016

Indice

Premessa.....	2
Acronimi e definizioni.....	3
1. Normativa e atti di riferimento.....	4
2. Processi di adozione.....	5
3. Contesto esterno.....	6
4. Contesto interno.....	7
5. Soggetti.....	7
6. Aree di rischio.....	10
7. Formazione.....	10
8. Informazione.....	11
9. Codice di comportamento.....	11
10. Rotazione dei dipendenti.....	11
11. Attività ed incarichi extraistituzionali.....	12
12. La trasparenza e il D.lgs. 33/2013.....	12
13. Monitoraggio.....	12
14. Cronoprogramma.....	13

Premessa

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”, la cosiddetta *legge anticorruzione*, nonché delle Delibere n.72 dell’11 settembre 2013 e n.12 del 28 ottobre 2015, adottate dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione, in base all’art.1, comma 2, legge n. 190/2012, con le quali sono stati approvati il Piano Nazionale Anticorruzione e il suo aggiornamento, l’Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova (di seguito ASST di Mantova) ha adottato, con propria Deliberazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016/2018.

Il presente documento realizza un aggiornamento del Piano aziendale, ai sensi e per gli effetti dell’art.1, comma 8, L. n 190/2012, secondo il quale, il Piano, che è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi e basato sull’assetto aziendale, come risultante al momento dell’approvazione, deve essere adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno.

L’aggiornamento del PTPC, così come previsto dal dispositivo del provvedimento ANAC 12/2015, con particolare riguardo alla Parte Speciale – Approfondimenti Il Sanità, nell’ambito territoriale della Regione Lombardia, non può non essere letto in combinato disposto con la L.R. n.23 dell’11 agosto 2015: Evoluzione del sistema sociosanitario 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).

Con l’entrata in vigore della LR sono state, infatti, istituite le Agenzie di Tutela della Salute (ATS) e le Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST), subentrate in ogni rapporto giuridico alle preesistenti Aziende Sanitarie Locali e Aziende Ospedaliere. Il cambiamento non è stato solo nominativo ma ha comportato e comporta: una revisione radicale dell’intero assetto territoriale per le prime, funzionale per le seconde ed organizzativo per entrambe.

È infatti in atto una profonda revisione del modello sanitario, che prevede una riprogettazione del sistema organizzativo sia a livello regionale che locale. In particolare, a livello locale la riforma dispone, per l’articolazione interna della struttura organizzativa aziendale, dei nuovi criteri di aggregazione/integrazione, attraverso l’incorporazione da parte delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali, di interi asset, quali gli ex distretti socio sanitari, prima afferenti all’ATS (già ASL).

Ne conseguono innovazioni organizzative, anche in termini di modalità di coordinamento con l’ambiente esterno: nei rapporti tra Azienda e Agenzia, tra Azienda ed Enti locali, tra Azienda ed utenza.

Pertanto non si può non tener conto della sopra citata digressione motivazionale nella stesura del PTPC, che nasce documento programmatico. Tale natura, unita al processo di attuazione di Riforma regionale comporta il dover considerare il presente Piano alla stregua di un work in progress, rispetto al quale, se sono chiare le linee guida, l’aspetto progettuale e realizzativo del framework con le competenze i processi e le responsabilità che da essi derivano sono ad oggi oggetto di trattazione. Al cui esito questo Piano si adeguerà di volta in volta, adattando il modello di analisi/gestione dei processi alla realtà in divenire.

Acronimi e definizioni

Acronimi	Definizioni
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
D.F.P.	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
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPC	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
PTTI	Piano Triennale di Trasparenza e Integrità
PTF	Piano Triennale di Formazione
Codice	Codice di comportamento
PP	Piano della performance
R.P.C.	Responsabile Prevenzione Corruzione
R.T.I.	Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità
GT	Gruppo tecnico
RC	Responsabile di Contenuto
RR	Referente di Redazione
SC	Struttura complessa
SS	Struttura semplice
U.O.	Unità Operativa
U.P.D.	Ufficio Provvedimenti Disciplinari

1. Normativa e atti di riferimento

- Codice Penale Italiano articoli 314 ss;
- 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 13/04/2013, 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”;
- 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.148/2014 Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2014 da parte delle pubbliche amministrazioni e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità;
- Delibera ANAC n.149/2014 Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario;
- Delibera ANAC n.12/2015 Aggiornamento 2015 al 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. n.23 dell’11 agosto 2015 “Evoluzione del sistema sociosanitario 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)”;
- Deliberazione DG n. 783 del 10 settembre 2013 “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. 86 del 28 gennaio 2014 “Approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità dell’Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova di Mantova – Anni 2014-2016”;
- Deliberazione DG n. 88 del 28 gennaio 2014 “Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione dell’Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova 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”;
- Approvazione delle modifiche al Piano di organizzazione aziendale (POA) dell’Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova di Mantova, con DGR n. IX/4914 del 21 febbraio 2013, ai sensi e per gli effetti del sesto comma dell’art. 18 della Legge Regionale n. 33 del 30.12.2009 - (Atto da trasmettere al Consiglio regionale) e DGR X/ 3063 del 23 gennaio 2015;
- 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”;
- Disposizioni del Direttore Generale Prot. n.20841 del 31.05.2013, Prot. n. 23295 del 20.06.2013, Prot. n.35197 del 10.10.2013 e Prot. 35197 del 10.10.2013 di istituzione e individuazione del Gruppo di approfondimento tecnico per la realizzazione delle prescrizioni previste dalla Legge 06.11.2012, n.190 e dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n.33, s.m.i.; Prot. n.41012 dell’11 novembre 2014 per la costituzione di un gruppo interaziendale;
- Disposizione del Direttore Generale Prot. 23374 del 20.06.2013, nomina dei responsabili e dei referenti aziendali della prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

2. Processo di adozione

Il processo di adozione dell’aggiornamento del PTPC, realizzato a cura del Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC), si è basato su fonti, sia di natura prescrittiva, quali: le Delibera n.72 dell’11 settembre 2013 e n.12 del 28 ottobre 2015, adottate dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione e la L.R. n.23 dell’11 agosto 2015, adottata dalla Regione Lombardia; sia su informazioni di natura consultiva, attraverso l’apporto degli stakeholder, nonché grazie all’ausilio interno delle Strutture Comunicazione e SIA.

Il PTPC è un documento di natura programmatica, comprensivo del Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTTI), approvato contestualmente e coordinato con gli altri strumenti di programmazione, quale il Piano della Performance.

L’Aggiornamento del Piano 2016-2018, si pone però ancora oggi in continuità con il precedente, in attesa di una compiuta definizione dell’organizzazione e di un nuovo assetto dei processi in corso di trasferimento all’ASST di Mantova, a seguito della Riforma Regionale.

Nel frattempo si è comunque proceduto ad un aggiornamento che ha toccato molti aspetti del Piano, quali:

- il Contesto Esterno
- le Aree a rischio >> mappatura dei processi
analisi e valutazione del rischio
trattamento del rischio
- Piano Triennale di Trasparenza e Integrità
- Piano delle Performance

Mantenendo al momento inalterati altri argomenti, quali:

- Soggetti
- le Aree a rischio >> Codice etico
 Modello Organizzativo
- Codice di comportamento
- Whistleblower – policy
- Regolamento incarichi extraistituzionali.

Ai fini del processo di adozione, l’Azienda ha inoltre attivato una procedura aperta per rilevare il gradimento, la conoscenza dei contenuti del PTPC 2015-2017 e acquisire un contributo partecipativo alla formulazione del presente piano.

L’indagine quantitativa AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ASST: PARTECIPA AL SONDAGGIO, realizzata attraverso la piattaforma online limesurvey , è stata somministrata ai principali stakeholder aziendali [86 esponenti appartenenti ad Associazioni Sindacali, di Volontariato, Ordini e Collegi Professionali], per un periodo compreso tra il 17.12.2015 e il 24.01.2016. L’indagine non ha però portato contributi o apporti significativi per la stesura del presente piano.

Ciò che è emerso dal questionario è principalmente la necessità di adoperarsi, ulteriormente, per colmare la distanza ancora rilevante rispetto alla tematica trattata.

3. **Contesto esterno**

“A livello demografico la popolazione nella provincia di Mantova si mantiene al di sopra dei 400 mila abitanti, pur con un saldo complessivo di segno negativo.

La popolazione straniera rappresenta il 15,7% del totale, di cui un terzo concentrata nel distretto capoluogo di provincia. Evidente la numerosità della popolazione anziana complessiva.” (...) “Rispetto al contesto produttivo, è da segnalare che la grave crisi economica continua ad interessare anche il nostro territorio con una incessante diminuzione delle aziende e degli addetti, in tutti i settori, ma con particolare riferimento all’edilizia e alla lavorazione del legno. Il numero degli occupati di questi ultimi anni ci riporta ad un numero di addetti confrontabile con l’anno 2000. Pur in questo contesto, nel 2014 si è dato corso alle attività che vengono particolarmente sottolineate nel Piano Regionale 2014-2018 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (DGR X/1104 del 20 DIC 2013) rappresentate dalle azioni messe in campo per l’attuazione della Work Health Promotion, declinata nel dettaglio nel documento di programmazione di quest’anno del DPM: http://www.aslmn.it/Docs_File/3Piano_Programmazione_Dipartimento_Prevenzione_Medica_2015.pdf (1), a cui si rimanda anche per approfondimenti ulteriori. (2)”

(1) Delibera ASL di Mantova numero 52 del 25/02/2015. “Pianificazione per l’anno 2015 delle attività di prevenzione alla persona, di vigilanza, controllo e di promozione alla salute, di competenza del Dipartimento di Prevenzione Medico”

(2) Delibera ASL di Mantova n 186 del 28/05/2015. “ Adozione del Report sui risultati delle attività di prevenzione collettiva e di promozione della salute anno 2014, con evidenza dei guadagni di salute ottenuti e del relativo piano di diffusione”.

4. Contesto interno

Si rinvia al punto -Introduzione: Organizzazione e funzioni dell'amministrazione- del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, allegato a questo Piano (Allegato 1).

5. 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:

Incarichi amministrativi di vertice - Il Direttore Generale

- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- 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.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione 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.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione 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) (All. 2).

Al Responsabile, che di norma ricopre il ruolo anche di Responsabile per la trasparenza (art. 43 D.lgs. n.33/2013), come disposto anche presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova, con deliberazione n.5 del 04 gennaio '16, sono altresì attribuiti i compiti di:

- 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 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).

Gruppo tecnico

Nell'Azienda è presente e opera un gruppo tecnico, composto da membri interni all'Azienda individuati sulla base delle competenze professionali (vedi capitolo 1.4 PTTI-All.1) per lo studio e applicazione della normativa.

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 per la Trasparenza delle Aziende Socio Sanitarie dell'area orientale della Lombardia, con l'esplicita finalità di condividere le linee interpretative della normativa e la relativa applicazione.

Referenti

La complessità aziendale ha reso altresì necessario prevedere 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 PTTI cit.

Il modello organizzativo realizzato richiama, nella sostanza, i principi dell'istituto della "delega di funzioni", già applicata in materia di tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, si è pertanto, verificato preliminarmente la sussistenza dei presupposti per procedere alla delega, accertando che:

1. i soggetti coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sono plurimi, con ciò rispondendo al requisito delle grandi dimensioni dell'impresa;
2. i soggetti delegati sono persone tecnicamente qualificate, dotate dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
3. l'esplicita codificazione delle attribuzioni, costituenti oggetto della delega, deve avere un contenuto specifico e puntuale;

Conservando in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione il dovere di controllo.

Dirigenti

Rispetto al ruolo di Dirigente di Struttura si richiama l'attenzione sul fatto che, il 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, 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 responsabile della prevenzione 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 Responsabile della Prevenzione della Corruzione 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 Responsabile della prevenzione della corruzione 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.

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 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) partecipa al processo di gestione del rischio, considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, svolge i compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa(artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33/2013)ed esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento adottato dall'ASST di Mantova (art. 54, comma 5,D.Lgs. n. 165/2001s.m.i.).

6. Aree di rischio

L'ASST di Mantova ha adottando un criterio di mappatura delle aree maggiormente a rischio, ossia quelle che vengono ritenute di significativo impatto sul rischio di commissione di reati, prendendo a riferimento oltre ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001 successive integrazioni e alla Legge 06 novembre 2012, n. 190, anche le fattispecie di cui al codice etico degli appalti regionali ed il Codice Etico aziendale.

Per tale finalità si è avvalsa di un modulo (HFMECA), che permette di valutare l'indice di priorità di rischio per ogni singola attività, per poi stilare una "scheda per la comunicazione del piano di azione" che chiarisce "chi fa che cosa" ed "entro quanto tempo", così da riallineare il processo alle legittime attese.

L'elenco dei processi valutati nel 2015 e le relative schede che definiscono le azioni di miglioramento, le attività da mettere in campo e il relativo monitoraggio sono stati approvati con Delibera DG n. 1477 del 30 dicembre 2015, allegata a questo Piano (All.3).

La procedura posta in essere, prevede che la scheda relativa ad ogni processo/sottoprocesso, contenga le seguenti informazioni: processo al quale appartiene l'attività analizzata, sottoprocesso nel cui ambito si svolge l'attività, attività e relative modalità di svolgimento, responsabili coinvolti, normativa di riferimento, descrizione dei rischi ed indicazione dei reati e delle violazioni ai principi del codice etico che potrebbero verificarsi, origine del rischio (interno – esterno), valutazione del rischio individuato (da classificare quale rischio accettabile o rilevante o critico); rispetto al quale, determinare la predisposizione di specifici Piani d'Azione da realizzare nel corso del 2016 (Allegati 4,5 e 6);

L'analisi ha riguardato le aree di rilevanza aziendale, tra le quali:

- Affidamento beni e servizi
- Acquisizione e progressione del personale
- Gestione Tecnologie sanitarie
- Formazione del bilancio
- Libera Professione Intramoenia
- Altre di interesse sanitario

Si precisa che i monitoraggi di secondo livello, consecutivi all'autovalutazione da parte dei Responsabili delle Strutture titolari dei procedimenti afferenti alle aree a rischio, sono stati garantiti nel corso del 2015 e con un orizzonte di realizzazione verso il 2016 dall'Organismo di Vigilanza dell'Azienda (Delibera n.1130/13). L'Organo, come previsto dalle indicazioni attuative della Riforma regionale in atto, non dovrà più essere costituito con passaggio delle funzioni al Responsabile Prevenzione della Corruzione, ciò comporta in questo ambito aziendale, una revisione della procedura in essere, oltre che una rivisitazione dei processi da valutare, in seguito all'acquisizione delle nuove competenze da parte dell'ASST di Mantova.

7. Formazione

Nell'ambito del piano annuale di formazione, emanando a cura dell'ASST di Mantova, saranno individuati, nel corso del 2016, momenti formativi, indirizzati:

- iniziativa formativa/informativa rivolta ai neoassunto per la diffusione di una cultura di base sui principi dell'anticorruzione e della trasparenza
- ai Responsabili titolari dei procedimenti afferenti alle aree a rischio attraverso un percorso formativo per la mappatura – analisi e trattazione dei relativi processi;
- al personale di tutti i ruoli e categorie, attraverso un servizio di erogazione di formazione, tramite piattaforma e-learning, per raggiungere capillarmente tutti i dipendenti, diffondendo una cultura di base sui principi dell'anticorruzione e della trasparenza (Delibera DG 830 dell'08 ottobre 2014);

- ai responsabili della pubblicazione degli obblighi, mirati ad una corretta pubblicazione delle informazioni sul sito web aziendale- relativamente all'utilizzo dello strumento dedicato all'implementazione della sezione – Consulenti collaboratori-

8. Informazione

L'ASST di Mantova tramite il sito internet nelle sezioni "Amministrazione trasparente" o "news", in relazione alla tipologia di comunicazione da diffondere.

9. 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, che si allega al presente Piano (All.7).

Tra gli aspetti trattati nel Codice, 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 (All.8), 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.

10. Rotazione dei dipendenti

Il PNA pone tra gli adempimenti dovuti dalle pubbliche amministrazioni e tra queste le Aziende ospedaliere 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. Infine la Regione Lombardia ha annunciato nel corso della Seduta di Giunta n. 69 del 13 giugno 2014 la prossima adozione di un provvedimento con cui fornire alle Aziende sanitarie pubbliche i criteri per adempiere al principio della rotazione dei dirigenti assegnati alle strutture particolarmente esposte a rischio di corruzione, in coerenza con quanto previsto dalla legge 190 del 2012. Tutto ciò premesso, ad oggi l'AO ritiene di non applicare questo strumento alle figure professionali infungibili, ossia ai profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e/o a quei casi dove i dirigenti e i responsabili, proprio per la loro esiguità, hanno sviluppato delle specificità professionali tali da rendere impraticabile la possibilità di trovare adeguata sostituzione per rotazione in ambito aziendale, senza che ciò comporti un danno all'organizzazione aziendale, con evidenti ricadute sull'utenza.

Rimane altresì intangibile l'ipotesi di rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

11. Attività ed incarichi extraistituzionali

L'ASST di Mantova con Delibera DG n. 289 del 14 aprile 2014 ha adottato, 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 dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova, (All.9).

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.

12. La trasparenza e il D.lgs. 33/2013

L'ASST di Mantova ha adottato, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 il proprio Piano triennale per la Trasparenza e l'integrità, approvato con deliberazione n. 52 del 26.01.2016 e pubblicato nella sezione web "amministrazione trasparente".

Il Piano triennale per la Trasparenza e l'integrità costituisce parte integrante del presente Piano triennale di prevenzione della corruzione, come previsto dal D.lgs. 33/2013 (All.1)

13. 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 anticorruzione 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.

14. Cronoprogramma

TIPOLOGIA	SINTESI DEI CONTENUTI	INDICATORE	RESPONSABILE	TEMPISTICA
Verifica ed applicazione del PTPC	Relazione periodica dei Dirigenti responsabili delle aree maggiormente a rischio	Relazione	Dirigenti	Semestrale
	Audit interni (già previsti per gli obblighi di pubblicazione della trasparenza)	Audit	RPC Struttura Comunicazione	Annuale
	Acquisizione autodichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, da parte del personale interessato, di non trovarsi in stati di incompatibilità o conflitto di interesse	Dichiarazione compilata e sottoscritta	RPC	Annuale
Corsi di formazione	Iniziativa formativa/informativa rivolta a personale dipendente tramite piattaforma e-learning	Customer satisfaction	RPC Struttura Risorse Umane/Area valorizzazione del personale	Annuale
	Iniziativa formativa/informativa rivolta ai neoassunto	Customer satisfaction	RPC Struttura Risorse Umane/Area valorizzazione del personale	Annuale
	Iniziativa formativa/informativa rivolta ai responsabili della pubblicazione degli obblighi per una corretta pubblicazione delle informazioni sul sito web aziendale; Consulenti	Customer satisfaction	RPC Strutture Comunicazione SIA Risorse Umane/Area valorizzazione del personale	Entro anno 2016
	Ai Responsabili titolari dei procedimenti afferenti alle aree a rischio attraverso un percorso formativo per la mappatura – analisi e trattazione dei relativi processi;	Customer satisfaction	RPC Struttura Risorse Umane/Area valorizzazione del personale	Entro anno 2016
Mappatura aree a rischio – adeguamento alle indicazioni ex L.190/2012	Monitoraggio	Scheda di rilevazione del rischio	RPC	Entro anno 2016