Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Bergamo

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE della CORRUZIONE e

PIANO DELLA TRASPARENZA

2021 - 2023

Piano redatto ai sensi della Legge n. 190/2012 e ss.mm..ii.
"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e del “Piano Nazionale Anticorruzione” aggiornato con:

- Determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016
- Determinazione n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera 21 novembre 2018 – Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione (Delibera 1074)
- Delibera ANAC 1064 DEL 13 novembre 2019 Piano Nazionale Anticorruzione 2019

Redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione – dr. Amboni Paolo A. (6° aggiornamento)

1. Sommario

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE della CORRUZIONE e 1
PIANO DELLA TRASPARENZA 1
1. Sommario 2
2. Prefazione 4
3. Introduzione - analisi del contesto esterno e del contesto interno 5
3.1. Contesto esterno 5
3.2. Contesto interno 6
3.1. Emergenza Covid-19 7
4. Premessa normativa 7
5. Definizione di corruzione 9
6. Obiettivi ed azioni del piano 9
7. Soggetti, ruoli e responsabilità 10
8. Il direttore generale 11
9. Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza 11
10. Referenti del responsabile della prevenzione della corruzione e loro obblighi 12
11. Tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza 13
12. Gli organismi di controllo interno 13
13. L'ufficio procedimenti disciplinari - u.p.d. 13
14. Tutti i dipendenti dell'azienda 13
15. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'azienda 14
16. Stakeholders 14
17. L'analisi del rischio di corruzione nell'ATS di Bergamo 14
17.1. Individuazione delle aree a rischio all'interno dell'ATS di Bergamo 14
17.2. Metodologia utilizzata – catalogo dei processi – valutazione e analisi del rischio – registro e ponderazione dei rischi 16
17.3. La trasparenza e coordinamento con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 19
Rotazione del personale 20
Conflitto di interessi 21
Incompatibilità / Inconferibilità incarichi di struttura 21
Audit periodici 22
I controlli 22
18. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors) 22
19. Procedure per la selezione del personale da inviare a percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 24
20. Patti di integrita' negli affidamenti 25
21. Codice di comportamento 25
21.1. Tutela del dipendente che segnala illeciti 26
22. Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti 26
23. Monitoraggio dei rapporti fra l'azienda e i soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanzaeconomica 26
24. Coordinamento con il ciclo delleperformances 27
24.1. Collegamento con il PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023 27
25. Aggiornamento e adeguamento del piano 27

Programma triennaleper la trasparenza e l'integrita' 2021 - 2023(aggiornato con il D.Lgs 97/2016) 30
26. Introduzione 30
27. Adozione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità.....31
27.1. Programma della trasparenza e Piano dellaperformance.....32
27.2. Partecipazione degli stakeholder (portatori di interesse).....32
28. Le iniziative di trasparenza e il processo di comunicazione.....32
29. Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati.....33
29.1. Organizzazione e risultati attesi delle Giornate della trasparenza 33
30. Individuazione dei dirigenti responsabili della produzione, dell'aggiornamento, e della pubblicazione dei dati.....33
30.1. Accesso Civico 34

2. Prefazione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018/2020 (P.T.P.C.) è redatto in conformità all'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione adottato con determinazione Anac n. 831 del 3 agosto 2016 del quale si sono colti i suggerimenti e conferma, sotto il profilo sostanziale, le misure originarie di prevenzione della corruzione, che vengono in itinere affinate, modificate o sostituite, in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Il P.T.P.C., considerato che ogni dipendente pubblico dovrebbe far proprio un comportamento improntato alla lealtà, imparzialità e correttezza, astenendosi dal porre in essere condotte non solo illecite ma anche immorali e inopportune, si inserisce proprio nell'ambito di una serie di strumenti che tendono a rafforzare tali principi al fine di renderli maggiormente efficaci e cogenti nell'azione amministrativa dell'ATS di Bergamo.

Per la complessità della materia e dell'applicazione delle misure di prevenzione, monitoraggio e controllo si è ritenuto opportuno costituire un gruppo interaziendale (ATS e ASST) per l'individuazione di scelte interpretative condivise della normativa vigente e lo scambio di informazioni ed esperienze in materia di controlli, di formazione e sensibilizzazione dei dipendenti.

L'ATS di Bergamo intende proseguire a sensibilizzare e formare i propri dipendenti a diffondere un contesto sfavorevole alla corruzione a tutela e alla salvaguardia della correttezza e della regolarità dei comportamenti e dell'azione amministrativa attraverso incontri formativi/informativi che coinvolgeranno tutto il personale interessato, partendo dal presupposto che la legalità non si insegna ma si interiorizza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Dr. Amboni Paolo A.

3. Introduzione - analisi del contesto esterno e del contesto interno

3.1. Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come fine quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione regionale opera con specifico riferimento alle variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche possano eventualmente favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Agenzia di Tutela della Salute sia maggiormente esposta, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) e della sua organizzazione interna.
Occorre preliminarmente osservare come ATS Bergamo, per l'ampiezza delle funzioni espletate, si inter-relaziona costantemente, nei diversi ambiti delle attività di competenza, con organismi istituzionali operanti sia in ambito regionale che territoriale, più propriamente chiamata ad operare in stretta sinergia, a seconda dell'ambito di intervento, con il mondo delle autonomie locali nonché con i diversi enti ed organismi pubblici e privati di settore. Pertanto il contesto esterno, quale risultante dalle caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione quotidianamente opera, si presenta estremamente variegato e complesso in ragione dell'ampiezza delle funzioni espletate che abbracciano l'intero territorio provinciale con le sue diverse variabili sociali ed economiche
Il territorio di competenza coincide con quello della provincia di Bergamo e si estende su un'area di 2.722,86 kmq di cui il 64% costituita da rilievi montuosi con persistenti difficoltà di comunicazione a causa della configurazione orografica. Nelle aree montane risiede circa il 21% della popolazione. La provincia comprende 242 Comuni di cui il 98% con popolazione inferiore ai 20.000 abitanti.
L'evoluzione del quadro demografico ora delineata, caratterizzata dal costante aumento della frazione di persone anziane, ha comportato un parallelo incremento della prevalenza di patologie cronico degenerative, che ha inciso sul quadro epidemiologico e sulla conseguente domanda sanitaria e socio sanitaria. In linea generale, si assiste, da un lato, ad un progressivo aumento dell'aspettativa di vita, associato all'aumento della prevalenza del numero di soggetti adulti/anziani affetti da patologie croniche e a lungo termine, dall'altro, si osserva un aumento della fragilità legata alla perdita di abilità fisiche, psicologiche e sociali, spesso in presenza di quadri clinici di grande complessità che mutano continuamente nel corso della storia naturale della malattia. Una dimensione di fragilità di particolare rilevanza è quella riferita alla condizione di non autosufficienza della persona, determinata dall'invecchiamento, associato a malattie, o da patologie insorgenti alla nascita o nel corso dell'esistenza che limitano la capacità funzionale e che richiedono alla famiglia la messa in campo, per l'assistenza, di risorse fisiche e psicologiche, oltre che economiche.
Per quanto concerne l'aspetto sociale ed economico si rileva, in estrema sintesi, un buono stato di benessere della popolazione residente sia in termini di tasso di occupazione che di livello reddituale, considerata anche la diffusa e capillare presenza di piccole e medie imprese.
All'interno di questa realtà, l'ATS di Bergamo, grazie alla propria azione, ha come obiettivo prioritario la tutela della salute, attraverso interventi appropriati di prevenzione, definizione dei bisogni di salute della popolazione, acquisto delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie dalle strutture pubbliche e private, controllo della qualità e dell'appropriatezza dei livelli di assistenza erogati.

In questo sistema le altre strutture socio sanitarie (n. 3 ASST, n. 14 strutture di ricovero e cura private autorizzate e accreditate, n. 1 struttura di ricovero e cura privata autorizzata, n. 29 strutture ambulatoriali private autorizzate e accreditate di cui n. 16 poliambulatori, n. 9 centri di medicina dello sport, n. 4 Servizi di medicina di laboratorio, ecc.) provvedono all'erogazione delle prestazioni e sono soggette al controllo delle ATS, secondo le disposizioni regionali.
Per le ulteriori tipologie di attività di controllo effettuate dalla ATS si rimanda ai piani integrati aziendali della prevenzione medica e veterinaria deliberati dal Direttore Generale e pubblicati sul sito internet istituzionale come previsto dalla normativa vigente in materia.
A fronte del quadro sociale, economico ed in particolare sanitario illustrato, si evince che il rischio di fenomeni corruttivi in senso lato è da ritenersi ad un livello di attenzione rilevante.

Nei primi mesi del 2020 la provincia di Bergamo è stata particolarmente colpita dalla Pandemia da SARS-cOV2 in modo particolare nelle aree montane la cui popolazione presenta una frazione anziana più elevata. Questo ha impegnato la gran parte delle risorse sanitarie e sociosanitarie della provincia per far fronte all'emergenza e per il contrasto della diffusione del virus. Lo stato di emergenza si è protratto per tutto il 2020 in modo particolare nella stagione autunno-invernale.

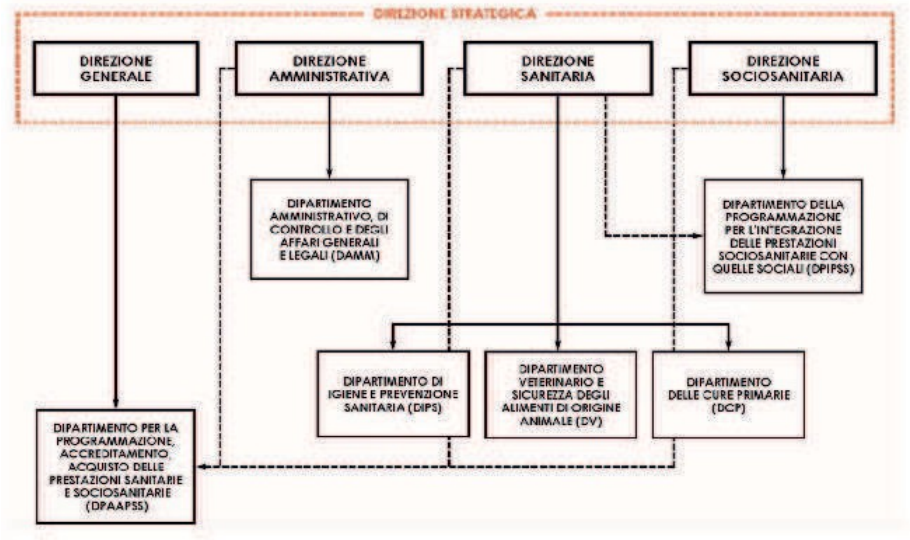
3.2. Contesto interno

Si segnala che la L.R. 11 agosto 2015, n. 23 avente ad oggetto "Evoluzione del sistema socio-sanitario lombardo: modifiche al titolo I e II della L.R. 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità) ha ridisegnato il sistema sociosanitario lombardo prevedendo, in estrema sintesi, la soppressione delle Aziende Sanitarie Locali e delle Aziende Ospedaliere e l'istituzione delle Agenzie di Tutela della Salute e delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali.

In particolare l'ATS di Bergamo è stata costituita con decorrenza 1 gennaio 2016 in attuazione della L.R. 23/2015 ed è subentrata in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi della Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bergamo.

L'attuale organizzazione aziendale, in funzione del nuovo Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), adottato da ATS Bergamo con deliberazione n. 18/2017, approvato da parte di Regione Lombardia, è stato oggetto di un intervento di riassetto organizzativo, con il conseguente necessario adeguamento del presente Piano. E' stata dunque effettuata una revisione della mappatura dei processi aziendali, della identificazione dei rischi, della definizione della gravità dei rischi e della individuazione delle misure correttive, in funzione delle modifiche organizzative interne intercorse seguito di approvazione del nuovo POAS.

Si rappresenta sinteticamente l'organizzazione prevista dal POAS:



3.1. Emergenza Covid-19

Pur in presenza di specifiche norme introdotte nell'ambito del "regime transitorio speciale dell'emergenza COVID", finalizzate alla semplificazione delle procedure di appalto, l'Agenzia ha sempre operato nel rispetto della normativa "ordinaria", applicando regolarmente le misure specifiche di controllo previste il settore contratti.

La gestione dell'emergenza ha determinato nuovi fabbisogni di beni e servizi (es: DPI, pulizie, software) ai quali si è fatto fronte attraverso gli istituti previsti dalle norme vigenti "ordinarie".

Si è verificato un incremento degli affidamenti diretti in relazione, soprattutto, alle necessità determinate dalla pandemia, sempre gestiti nel rispetto dei vincoli normativi.

Al fine di assicurare la massima trasparenza, tutti gli affidamenti diretti, ai sensi dell'art. 36 c. 2 lettera a) del D. Lgs. 50/2016, per emergenza COVID, non ricompresi in contratti vigenti, sono stati rendicontati con decreti, pubblicati sull'Albo Pretorio dell'Agenzia

Gli atti sono oggetto di verifica anche da parte del Collegio Sindacale.

4. Premessa normativa

La Legge 190/2012, entrata in vigore il 28/11/2012, definisce le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Il provvedimento legislativo è emanato in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato Italiano con Legge n. 116 del 3 agosto 2009. La Legge 190/2012, di seguito definita Legge, nell'introdurre tutti gli strumenti necessari alla prevenzione e repressione dei fenomeni di corruzione, definisce i provvedimenti legislativi da adottare entro sei mesi dalla sua entrata in vigore ed in particolare:

- D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013 sul “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione dell’informazione da parte delle pubbliche amministrazioni”. Il Decreto, nel rispetto dei principi e criteri direttivi dei commi 35 e 36 art.1 L. 190, definisce il principio generale di trasparenza, come: “accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" (art. 1, c. 1). Nel provvedimento sono definite, in maniera vincolante, le norme e le sanzioni relative ai mancati adempimenti. Sono inoltre individuate le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all’organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni; tali informazioni sono pubblicate in formato idoneo a garantire l’integrità del documento; deve essere curato l’aggiornamento del dato che deve risultare di semplice consultazione, deve esserne indicata la provenienza e deve risultare riutilizzabile; è fissato in 5 anni l’obbligo di durata della pubblicazione. Pur rispettando i limiti imposti dalla normativa in materia di tutela della segretezza e della privacy, il principio della completa accessibilità delle informazioni è ispirato al “Freedom of Information Act” statunitense, che garantisce a chiunque l’accesso a qualsiasi documento o dato in possesso delle pubbliche amministrazioni. L’introduzione del “diritto all’accesso civico” mira a costruire e/o ad alimentare il rapporto di fiducia tra il Cittadino e la Pubblica Amministrazione e a promuovere il principio di legalità e trasparenza. Nel dispositivo legislativo viene definita l’adozione del Piano Triennale per l’integrità e la trasparenza come sezione del Piano di prevenzione della corruzione che deve indicare le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza e gli obiettivi collegati con il piano della performance. Documento o dato in possesso delle pubbliche amministrazioni. L’introduzione del “diritto all’accesso civico” mira a costruire e/o ad alimentare il rapporto di fiducia tra il Cittadino e la Pubblica Amministrazione e a promuovere il principio di legalità e trasparenza. Nel dispositivo legislativo viene definita l’adozione del Piano Triennale per l’integrità e la trasparenza come sezione del Piano di prevenzione della corruzione che deve indicare le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza e gli obiettivi collegati con il piano della performance.

- D.lgs. n. 39 del 08/04/2013 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, commi 49 e 50 L. 190”. I suddetti commi prevedono che il Governo adotti strumenti legislativi idonei alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni corruttivi, senza nuovi o maggiori oneri di spesa per la finanza pubblica. In particolare con il suddetto Decreto si modifica in senso restrittivo, la normativa vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di responsabilità di vertice nella pubblica amministrazione e di incompatibilità tra i detti incarichi e lo svolgimento di incarichi pubblici elettivi o la titolarità di interessi privati che possano porsi in conflitto con l’esercizio imparziale con le funzioni pubbliche affidate.
- Decreto del Presidente della Repubblica 16/04/2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.lgs. 30/03/2001, n. 165”. Il Codice approvato sostituisce il vigente Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica 28 novembre 2000. Esso è stato abrogato dall'articolo 17, comma 3, del su citato decreto n. 62. Il Codice stabilisce l’obbligo di

"assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico".

La Legge 190/2012 individua, in ambito nazionale, "l'Autorità nazionale anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione".
La Legge stabilisce che l'organo di indirizzo politico delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2 del D.Lgs n. 165 del 30/03/2001, e s.m.i.:
individui, di norma tra i dirigenti amministrativi di prima fascia in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione salvo diversa e motivata determinazione, dandone comunicazione alla A.N.AC. in una apposita sezione del sito dedicata alla raccolta dei relativi dati;
adotti, su proposta del Responsabile individuato, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, curandone la trasmissione al Dipartimento della funzione pubblica.

5. Definizione di corruzione

La Circolare n. 1 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013 osserva che la Legge non contiene una definizione di "corruzione", che viene quindi data per presupposta; questa invita a contestualizzare il concetto di corruzione comprendendovi le situazioni in cui, nel corso dell'attività dell'amministrazione pubblica si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti, pertanto, non si esauriscono nella violazione degli artt. 318, 319, 319 ter del C.P. e vanno oltre la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I del codice penale: esse comprendono tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si riscontri un evidente malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Il concetto di corruzione, nella fattispecie, amplia i confini della definizione imponendo una rigorosa ed attenta applicazione delle procedure di verifica in particolare all'interno dell'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo, la cui "mission" è la tutela della salute come diritto di cittadinanza, presa in carico dei bisogni di salute dei cittadini, espressi in forma individuale o collettiva, attraverso interventi appropriati di prevenzione, promozione della salute, cura e riabilitazione, garanzia dei livelli essenziali di assistenza, consolidamento dell'integrazione interistituzionale, organizzativa e professionale in una logica di corretto ed economico utilizzo delle risorse.

6. Obiettivi ed azioni del piano

L'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo, in attuazione della Legge, adotta con formale procedimento il Piano Triennale di prevenzione della corruzione nonché l'aggiornamento annuale dello stesso e, comunque, ogni qual volta intervengano rilevanti mutamenti organizzativi dell'amministrazione. Obiettivo principale è assumere ogni ulteriore iniziativa, in aggiunta a quelle già previste, al fine di contrastare la mancanza di fiducia da parte del cittadino nella pubblica amministrazione, dando risposte articolate e sistemiche al fenomeno corruttivo. Con riferimento all'art.1 comma 7 della Legge, il Direttore Generale Dott. Massimo Giupponi ha

individuato come Responsabile della prevenzione della corruzione per l'ATS di Bergamo il Dott. Amboni Paolo Angelo.

Tra i compiti del Responsabile della prevenzione vi è la predisposizione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione che contenga:

- identificazione delle aree a rischio corruzione, con l'esposizione della metodologia utilizzata, la mappatura dei processi analizzati e la valutazione e l'analisi del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio
- le procedure appropriate e gli interventi operativi volti a prevenire fenomeni corruttivi definendo percorsi di sensibilizzazione, selezione e formazione dei dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione.

In ottemperanza alle disposizioni della Direzione Generale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione propone il presente Piano che, oltre a quanto già definito, prevede:

- meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione per le attività particolarmente esposte;
- obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione circa il funzionamento e l'osservanza del piano con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio di corruzione;
- la verifica, d'intesa con il Responsabile competente, della rotazione degli incarichi negli uffici valutati maggiormente a rischio di corruzione, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi strategici e le necessarie competenze delle strutture;
- il monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e dipendenti dell'amministrazione;
- individuazione degli obblighi di trasparenza ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013; attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs n. 39/2013.
- I Responsabili di tutte le articolazioni aziendali sono tenuti a notificare il Piano a tutto il personale in forza ed a quello di successiva assunzione, dandone formale riscontro al responsabile della prevenzione della corruzione.

7. Soggetti, ruoli e responsabilità

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'A.T.S. di Bergamo sono:

- il Direttore Generale quale autorità di indirizzo politico dell'Azienda;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- i Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza;
- il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (nelle funzioni di O.I.V.) e gli altri organismi di controllo interno;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.;
- tutti i dipendenti dell'Azienda;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda.

- Stakeholders (Portatori di interesse)

E' onere e cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del P.T.P.C.T..

8. Il direttore generale

Il Direttore Generale, quale autorità di indirizzo politico dell'Azienda:

- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta il P.T.P.C.T. e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica ed alla Regione interessata;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali – a mero titolo esemplificativo i criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

9. Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione esercita le seguenti funzioni:

- Elabora la proposta di Piano e ne cura la trasmissione, in via telematica, al Dipartimento della Funzione Pubblica e alla Regione Lombardia. Il Piano viene altresì pubblicato nella sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito internet dell'ATS di Bergamo.
- Su proposta dei Dirigenti dei Servizi Aziendali a più elevato rischio di corruzione, il Responsabile della prevenzione individua il personale da inserire in percorsi di formazione sui temi della legalità e dell'etica.
- Il Responsabile verifica l'efficacia e l'idoneità del piano, valuta l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso qualora si verifichino significative violazioni non espressamente previste o in seguito a cambiamenti significativi dell'organizzazione dell'ATS di Bergamo (adozione atto aziendale);
- il Responsabile predispone incontri di consultazione con associazioni o portatori di interessi particolari. Analogamente prevede il coinvolgimento dei dirigenti e di tutto il personale dell'ATS di Bergamo, addetto alle aree a più alto rischio, nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure di prevenzione e di monitoraggio per l'implementazione del Piano.
- Il Responsabile, d'intesa con i Dirigenti dei Servizi in cui maggiormente è elevato il rischio di fenomeni corruttivi, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi. Semestralmente i Dirigenti interessati inviano al Responsabile della prevenzione, una comunicazione sintetica sulle misure adottate; le comunicazioni saranno parte integrante della relazione, sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, che il Responsabile è tenuto a presentare ogni anno. La relazione sarà pubblicata sul sito internet dell'ATS di Bergamo e contestualmente inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
- Il Responsabile del piano di prevenzione risponde in caso di mancata predisposizione del Piano e della sua corretta attuazione in tutte le sue declinazioni. In caso di commissione di un reato di corruzione all'interno dell'ATS con sentenza passata in giudicato, il Responsabile risponde sia sul piano disciplinare oltre che per il danno erariale e di immagine dell'Azienda (art. 21 D. Lgs 165), salvo che provi di aver predisposto, prima della

commissione del reato, il Piano di prevenzione e di aver vigilato sul funzionamento e l'osservanza dello stesso.

- È escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile (Delibera ANAC 21 novembre 2018).

10. Referenti del responsabile della prevenzione della corruzione e loro obblighi

In considerazione della complessa organizzazione amministrativa e sanitaria dell'Azienda ed al fine di assicurare una puntuale osservanza della Legge 190/2012, i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali sono ipso facto individuati quali referenti del responsabile della prevenzione della corruzione, fermo restando che l'Azienda si riserva il potere di individuare, secondo specifiche necessità, quali ulteriori referenti, dirigenti in possesso di specifica professionalità.

I predetti referenti sono obbligati a concorrere con il Responsabile della prevenzione della corruzione alle attività di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

In ottemperanza a quanto precede i predetti referenti devono collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione a:

- individuare nell'ambito delle rispettive strutture le attività in cui sia maggiore il rischio della corruzione trasmettendo entro il previsto termine al RPC le schede per il censimento di tutte le attività gestite;
- prevedere, d'intesa con il RPC, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire i rischi di corruzione;
- assicurare con riguardo alle attività individuate a più elevato rischio di corruzione, particolari obblighi di informazione nei confronti del RPC;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e dipendenti dell'amministrazione in forza alla propria struttura assicurando, in caso di conflitto d'interesse, anche potenziale, l'attivazione dei meccanismi di sostituzione conseguenti all'obbligo di astensione di cui all'art. 6 bis della Legge 241/1990 del personale in conflitto; verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità nonché proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verificare l'effettiva rotazione dei dipendenti, in particolare dei Dirigenti e Funzionari, negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- fornire elementi utili alla individuazione, da parte del RPCT, del personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità, in quanto chiamato ad operare nei settori nei quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione; assicurare l'esatta osservanza delle prescrizioni in materia di trasparenza dell'attività amministrativa garantendo che nell'esercizio delle rispettive funzioni

l'organizzazione amministrativa sia resa quanto più possibile trasparente e le unità organizzative siano coordinate fra loro.

11. Tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza

Tutti i dirigenti dell'Azienda, per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, dei Referenti e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione della corruzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.

A norma dell'art. 1, comma 33, L. n. 190/2012 - Responsabilità dei dirigenti per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte - la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198/2009,
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

12. Gli organismi di controllo interno

Gli organismi di controllo interno dell'Azienda:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- considerano i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Azienda.

13. L'ufficio procedimenti disciplinari - u.p.d.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

14. Tutti i dipendenti dell'azienda

Tutti i dipendenti dell'Azienda partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T., segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D., segnalano casi di conflitto di interessi.

Tutti i dipendenti dell'Azienda rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, i dipendenti rispettano le prescrizioni contenute nel piano 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.
Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate dall'Azienda e trasfuse nel P.T.P.C.T. devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale del Comparto che dalla Dirigenza (Codice di comportamento aziendale).
La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

15. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'azienda

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. e segnalano le situazioni di illecito.

16. Stakeholders

La partecipazione attiva dei cittadini ed il coinvolgimento dei portatori di interesse sono prioritariamente attuati attraverso un'efficace comunicazione, quale strumento mediante il quale gli Stakeholders partecipano al controllo della pubblica amministrazione.
L'informazione ai cittadini, il rapporto con chi ne rappresenta gli interessi ed il monitoraggio costante dei fattori di non qualità percepiti dai cittadini attraverso il percorso dei reclami, della customer satisfaction, dell'audit civico, degli incontri di confronto e della trasparenza del sito istituzionale costituiscono le azioni concretamente messe in campo dall'Azienda, in coerenza con il sistema dei valori di riferimento dell'organizzazione, per garantire l'effettività delle misure preventive del presente Piano.

17. L'analisi del rischio di corruzione nell'ATS di Bergamo

Le attività a rischio di corruzione come individuate dalla legge 190/2012 in via generale sono quelle relative a:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimenti alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;
- concessioni ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

17.1. Individuazione delle aree a rischio all'interno dell'ATS di Bergamo

In osservanza a quanto disposto dalla legge n. 190/2012 e dal PNA, l'ATS di Bergamo ha proceduto alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché

all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo. Le aree di rischio comprendono quelle individuate dalla legge 190/2012 sopra richiamate nonché quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali riconducibili a:

- **Area Gestione del Personale**: include l'acquisizione del personale, il conferimento di incarichi di lavoro autonomo/dirigenziali, la gestione di istituti contrattuali, il rilascio di autorizzazioni per incarichi esterni nonchè tutti i provvedimenti adottati da altri servizi ugualmente incidenti sul percorso professionale del dipendente.
- **Area Approvvigionamenti / Tecnica**: comprende la predisposizione di atti di gara, la gestione delle gare, la vigilanza sull'esecuzione dei contratti, la gestione delle casse economali e del patrimonio immobiliare nonché tutte le attività con cui si acquistano beni o servizi tramite gare o affidamenti diretti d'incarichi.
- **Area Controlli**: comprende tutte le attività di controllo/ispezioni volte a verificare la congruità dei fattori determinanti il livello di rischio svolte dall'ATS negli ambiti della Prevenzione Medica, Prevenzione Veterinaria, Cure Primarie, Dipartimento ASSI, Direzione Sociosanitaria, Dipartimento Programmazione, Acquisto e Controllo e Servizio Farmaceutico Territoriale.

L'individuazione delle strutture aziendali che svolgono le attività sopra richiamate è stata effettuata con riferimento al Piano di Organizzazione Aziendale.
In particolare i rischi oggetto di rilevazione sono stati catalogati con riferimento ai processi individuati dall'ATS di Bergamo, nella definizione del modello organizzativo di cui al d.lgs. 231/2001 e s.m.i., secondo la seguente matrice:

Probabilità Danno relativo	Bassa	Media	
Alto	Rischio rilevante	Rischio critico	Rischio critico
Medio	Rischio accettabile	Rischio rilevante	Rischio critico
Basso	Rischio accettabile	Rischio accettabile	Rischio rilevante

In esito dell'attività di rilevazione, sono stati censiti i processi a rischio potenziale di corruzione con la graduazione del livello di rischio (rischio critico/rischio rilevante) per quanto di rispettiva competenza. L'identificazione dei processi, del grado di rischio connesso ad ognuno e le

specifiche misure organizzative di contrasto da attuare sono riportate nelle schede di cui **all'allegato 1**.

17.2. Metodologia utilizzata – catalogo dei processi – valutazione e analisi del rischio – registro e ponderazione dei rischi

Nel rispetto di quanto previsto dalla L. 190/2012 e in base alle proposte dei dirigenti aziendali, l'ATS di Bergamo ha provveduto ad individuare le attività a rischio e a valutarne specificamente la rilevanza attraverso la predisposizione e realizzazione di una scheda di valutazione. Inoltre, con il presente PTPC, anche alla luce dell'aggiornamento al PNA, si è proceduto alla valutazione dei singoli processi mappati, prendendo come riferimento l'analisi del contesto sia esterno che interno nei quali viene svolta l'attività degli operatori. L'individuazione delle attività a rischio, così emersa, costituisce il fondamento del presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione.
L'allegato 5 del PNA fornisce un utile strumento per la valutazione del rischio dettagliando gli indici di probabilità e di impatto e fornendo la graduazione sia per il primo che per il secondo. Il sistema è sempre quello matriciale.

Si riporta di seguito la tabella di misurazione del rischio secondo l'allegato 5 del PNA.

ATS BERGAMO - Piano Prevenzione Corruzione TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	**INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)**
Discrezionalità Il processo èdiscrezionale? 1. No, è del tutto vincolato 2. È parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 3. È parzialmente vincolato solo dalla legge 4. È parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 5. E' altamente discrezionale	Impatto organizzativo Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti 1. Finoacircail20% 2. Finoacircail40% 3. Finoacircail60% 4. Finoacircal'80% 5. Finoacircail100%5
Rilevanza esterna Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento? 2 - No, ha come destinatario finale un ufficio interno 5 - Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	Impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe? 1 No 5 SI
Complessità del processo Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato? 1 - No, il processo coinvolge una sola p.a. 3 - Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni 5- Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	Impatto reputazionale Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi? 0 - No 1 - Non ne abbiamo memoria 2 - Sì, sulla stampa locale 2 3 - Sì, sulla stampa nazionale 3 4 - Sì, sulla stampa locale e nazionale 4 5 - Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale

Valore economico Qual è l'impatto economico del processo? 1 - Ha rilevanza esclusivamente interna 3 - Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) 5 - Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa? 1. A livello di addetto 2. A livello di collaboratore o funzionario 3. A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa 4. A livello di dirigente di ufficio generale 5. A livello di capo dipartimento/segretario generale
Frazionabilità del processo Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)? 1 - No 5 - Si	
Controlli (3) Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio? 1. Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione 2. Sì, è molto efficace 3. Sì, per una percentuale approssimativa del 50% 4. Sì, ma in minima parte 5. No, il rischio rimane indifferente	

VALUTAZIONE PROBABILITÀ		VALUTAZIONE IMPATTO	
Discrezionalità		Impatto organizzativo	
Rilevanza esterna		Impatto economico	
Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	

Frazionabilità del processo			
Controlli			
totale		totale	0
Media		Media	0
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore M Probabilità * Valore M Impatto			0

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ: 0 nessuna probabilità 1 improbabile 2 poco probabile 3 probabile 4 molto probabile 5 altamente probabile

VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO: 0 nessun impatto 1 marginale minore 3 soglia 4 serio 5 superiore

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO: = Valore frequenza x valore impatto (Nota: moltiplicare le Medie)
Risultati:
Fino a 15: rischio accettabile Da 16 a 20: rischio rilevante
Da 21 a 25: rischio critico

Tuttavia, a seguito di **incontri formativi/informativi che hanno coinvolto tutti i dirigenti delle strutture aziendali,** all'interno dei quali la metodologia del confronto e della condivisione dell'applicazione della L. 192/2102 e successive modifiche ha permesso di l'identificazione del rischio attraverso un'applicazione integrata dell'allegato 5 del PNA 2013, si è giunti ad una definizione ***CATALOGO DEI PROCESSI E PONDERAZIONE DEL RISCHIO - ATS DI BERGAMO*** (ALLEGATO 1) **più articolato ed esaustivo nei contenuti e nelle misure preventive e di contrasto.**

Le attività dell'ATS di Bergamo che possono presentare un rischio di corruzione rilevante / critico, sulla base della ricognizione svolta dai Referenti Aziendali, dai Dirigenti individuati e da un confronto con il RPCT, sono definite analiticamente nell'allegato alla delibera.

Allegato 1

Effettuata la mappatura dei processi si è proceduto all'analisi dei rischi e all'individuazione del piano di azione volto ad individuare, per ciascuno dei processi censiti, l'identificazione del rischio, il trattamento del rischio e l'applicazione delle azioni preventive e/o correttive da adottare: azioni che possono riguardare interventi di tipo gestionale, operativi, strategici,organizzativi e procedurali.

17.3. La trasparenza e coordinamento con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

La trasparenza rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.
Ai fini di dare attuazione al principio di trasparenza, l'Azienda ha redatto il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità che definisce le misure, i modi e le iniziative per

l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'Azienda.

Azioni attuate nell' ATS Bergamo:
Pubblicazione sul sito web aziendale dei dati individuati dalla Legge 190/2012 e dal D.Lgs n. 33/2013 e D.Lgs. 97/2016;
Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11 D.Lgs. 150/2009, strumento che garantirà l'accessibilità totale del cittadino, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, nonché di ogni fase del ciclo di gestione della performance;
Accessibilità in ogni momento agli interessati delle informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano;

Rotazione del personale

Ai sensi dell'art. 1, c. 8, della L. 190/2012, su indicazione del Responsabile Prevenzione Corruzione, l'Azienda dispone che i Servizi aziendali, coinvolti nelle procedure di selezione e reclutamento del personale, includano nelle prove concorsuali e selettive, oltre alle materie di competenza per i vari profili, anche la verifica della conoscenza, da parte di tutti i candidati, del Codice di Comportamento dell'ATS di Bergamo.
La misura di prevenzione obbligatoria prevista dalla L. 190/2012 e dal PNA consiste nella rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione.
La ratio delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.
L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della l. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 § aggiornamento PNA 2018 § 10.2).
La Direzione dell'ATS di Bergamo, compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture, applica, laddove sia possibile, il principio di rotazione prevedendo che nei settori più esposti a rischio di corruzione siano alternate le figure dei responsabili di procedimento, nonché dei componenti delle commissioni di gara, di concorso.

L'Azienda intende inoltre adottare i seguenti accorgimenti:

- affidamento, a cura del Dirigente di struttura, dei sopralluoghi di vigilanza da effettuare a coppie di Tecnici della Prevenzione o anche ad altri operatori addetti ai controlli di competenza ATS, con rotazione degli abbinamenti delle coppie;
- Audit inter-distrettuali incrociati sulle attività svolte;
- Supervisione/valutazione degli esiti della vigilanza da parte dei Responsabili funzionali/gerarchici.

L'ATS di Bergamo ha inoltre previsto la possibilità di affidare al dirigente, con cadenza biennale/triennale, la direzione della struttura complessa, o della struttura semplice, in un ambito territoriale diverso da quello assegnato al momento della stipula del contratto individuale di lavoro.
Per il futuro l'attuale consistenza dell'organico, unitamente all'evoluzione della normativa nazionale e regionale relativa al turnover del personale, richiederanno un'attenta valutazione sulle scelte da adottare a fronte della necessità di garantire la continuità delle attività istituzionali e le necessarie competenze delle strutture, al fine di assicurare trasparenza ed integrità nello svolgimento delle stesse.

Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti devono, nei loro rapporti esterni con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti, curare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.
Si valuterà di adottare in corso d'anno la modulistica per la dichiarazione pubblica di interessi da parte dei professionisti del SSN, pubblicata dall'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali, elaborata nell'ambito dei lavori di aggiornamento del PNA.
Azioni attuate nell'ATS Bergamo:

- comunicazione da parte del dipendente di potenziali situazioni di conflitto di interesse e l'obbligo di astensione allorchè il conflitto di interessi si attualizzi in possibili decisioni o attività che il dipendente sia chiamato ad adottare o compiere;
- dichiarazione sottoscritta di assenza di conflitto di interesse da parte dei dirigenti nell'esercizio della rispettiva attività;
- attenersi alla disciplina del codice comportamentale adottato dall'ATS di Bergamo nel segno della trasparenza e della legalità;
- adozione di modelli/accorgimenti organizzativi adottati in tema di trasparenza amministrativa, di potenziamento e controllo del comportamento dei dipendenti addetti e di eliminazione di conflitti di interessi.
- E' stato adottato un regolamento che disciplina i criteri di condotta che i dipendenti devono osservare nelle procedure degli acquisti, sia per mitigare i rischi di situazioni che
- possano generare conflitti d'interesse sia per garantire trasparenza e imparzialità nelle procedure.

Incompatibilità / Inconferibilità incarichi di struttura

Nell'ambito delle disposizioni attuative della legge n. 190/2012, in attuazione della delega prevista dall'articolo 1 comma 49 e 50, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 39, in vigore dal 4 maggio 2013, con il quale sono state introdotte innovative disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

Azioni attuate nell'ATS Bergamo:

- acquisizione con cadenza annuale da parte di tutti i dirigenti titolari di incarichi di struttura di apposita dichiarazione sostitutiva per inconferibilità degli incarichi dirigenziali e per incompatibilità degli incarichi dirigenziali, previo invio ai dirigenti interessati di apposita nota esplicativa. Ogni qualvolta dovesse presentarsi una causa di incompatibilità, il dirigente, a prescindere dalla cadenza annuale, dovrà inoltrare il predetto modello tempestivamente, al fine di consentire le verifiche necessarie e le azioni conseguenti;
- Al Responsabile dell'Area Risorse Umane, o suo delegato, è delegato il compito di effettuazione di verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati rispetto alle situazioni di inconferibilità/incompatibilità degli incarichi dirigenziali.

Audit periodici

L'attività di audit è funzionale a validare le misurazioni del rischio effettuate nonché a verificare la validità delle azioni di prevenzione poste in essere.

Azioni attuate nell'ATS Bergamo:

- Programmazione con cadenza periodica di un piano di internal audit nel quale i vari Responsabili delle aree a Rischio relazionano al RPC le eventuali criticità nelle comunicazioni delle informazioni e/o dei fattori di rischio di "eventi sentinella" di corruzione riscontrate.
- Nell'ATS di bergamo è stato identificato il Responsabile della funzione di Internal Auditing con compiti di verifica e di controllo di secondo livello sulla conformità delle procedure aziendali regolamentate da norme o da regolamenti interni. Si evidenzia che il RPCT è stato nominato quale componente del gruppo operativo a supporto del Responsabile della funzione di Internal Auditing.

I controlli

L'ATS di Bergamo adotta meccanismi di controllo sulla formazione e attuazione delle decisioni assunte, idonei a prevenire il rischio di corruzione.

Azioni attuate nell'ATS Bergamo:

- Controllo corretta applicazione delle procedure;
- Utilizzo di un sistema di controllo della qualità dei servizi erogati per monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti e per verificare la coerenza dell'attività svolta con il modello procedimentale di riferimento;
- Utilizzo del proprio sistema di controllo di gestione per monitorare l'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) delle attività con l'applicazione di specifici indicatori.

18. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

(pantouflage – revolving doors)

La L. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa arbitrariamente predeterminare situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163/2006).

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

Al fine di garantire l'esatto rispetto della delineata normativa:

- il Direttore Area Risorse Umane dell'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo è tenuto ad assicurare che, all'atto di dimissione o cessazione dal servizio, il dipendente sottoscriva apposita dichiarazione contenente il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- il Responsabile del Servizio approvvigionamenti ed economato dell'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo è tenuto ad assicurare che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; all'esatto rispetto di tale previsione sono tenuti tutti gli altri Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, in presenza di analoghi procedimenti amministrativi ascritti alla loro responsabilità;
- è disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- è fornita tempestiva informativa dei fatti al Direttore dell'Area Affari Generali e Legali, affinché si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, D. Lgs. n. 165/2001.

19. Procedure per la selezione del personale da inviare a percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il Piano di prevenzione della corruzione prevede la predisposizione di un programma formativo sui temi dell'etica e della legalità, così differenziati:

- di livello generale, per i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione (art. 1 commi 5, 8, 10 e 11 L.190/2012);
- di livello specifico, rivolti al Responsabile della prevenzione e ai referenti del medesimo.

La formazione, in generale, prevede l'approfondimento delle discipline in materia di responsabilità dei procedimenti amministrativi, delle norme penali relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione, agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte dell'amministrazione. Sono privilegiati i corsi di formazione organizzati all'interno dell'Azienda. Il Responsabile della Prevenzione provvede a segnalare al Dirigente del Servizio di Formazione e aggiornamento Aziendale, in fase di raccolta del fabbisogno formativo ai fini della redazione del Piano annuale, le proposte di corsi da erogare nell'anno sui temi indicati.

In fase di progettazione/realizzazione degli eventi il Responsabile della Prevenzione, in accordo con i Dirigenti dei Servizi interessati, provvede a selezionare i partecipanti sulla base dell'esposizione al rischio di corruzione; gli stessi sono obbligatoriamente tenuti a partecipare secondo le modalità previste in Azienda per la frequenza ai corsi di Formazione.

I corsi vengono accreditati ECM-CPD per il personale sanitario, nonché presso l'Ordine degli AA.SS. della Regione Lombardia per i loro iscritti, e vengono inseriti nel portfolio di ogni singolo dipendente come patrimonio formativo dello stesso.
Il resoconto della formazione annuale erogata è sempre reperibile presso gli uffici del Servizio di Formazione e Aggiornamento aziendale.

20. Patti di integrita' negli affidamenti

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.
A tale fine, l'Azienda, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012, di regola, predispone ed utilizza protocolli di legalità o patti di integrità (es. codice di comportamento, patto d'integrità in materia di appalti pubblici regionali) per l'affidamento di commesse. In particolare, il Responsabile dell'Area Risorse Strumentali dell'Azienda è tenuto ad assicurare che negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito sia inserita la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto. Al rispetto di tale disposizione sono, altresì, tenuti tutti i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, in presenza di situazioni di specie.

21. Codice di comportamento

Richiamato il comma 44 art. 1 della Legge il presente Piano di Prevenzione della corruzione prevede, da parte dell'ATS di Bergamo, l'adozione con successivo Atto di un proprio codice di comportamento dei dipendenti che integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013 n. 62. Nel Codice verranno richiamati i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché il divieto di favorire con la propria condotta, il conferimento di benefici personali in relazione alle funzioni espletate. Nelle finalità generali della Legge viene posta particolare attenzione allo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione nell'individuare strategie di lotta alla corruzione, attraverso il coinvolgimento diretto del personale dell'amministrazione; sarà quindi posta in essere una ricognizione finalizzata alla regolamentazione da adottare o aggiornare, ai sensi della Legge, nello svolgimento di procedimenti amministrativi. L'impianto complessivo del Piano di prevenzione della corruzione contempla la collaborazione e la sinergia tra i Dirigenti responsabili delle partiture aziendali definite a rischio di fenomeni corruttivi e il Responsabile del Piano di prevenzione. Più in particolare, i Dirigenti dovranno concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'area di responsabilità cui sono preposti; dovranno, inoltre, comunicare al Responsabile, con nota formale, entro e non oltre il 30 ottobre di ogni anno, le prassi utilizzate nell'adempimento delle attività di competenza; ciò consentirà il monitoraggio e l'aggiornamento delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione,

formulando proposte volte a prevenire il rischio medesimo. La violazione di quanto contenuto nel piano triennale di prevenzione della corruzione, costituisce illecito disciplinare.
I Dirigenti responsabili dovranno comunicare ogni violazione segnalata, al fine di predisporre tempestivamente i procedimenti previsti dalla Legge. Il Codice di Comportamento adottato dall'ATS di Bergamo, unitamente al presente Piano, viene consegnato ad ogni dipendente al momento dell'assunzione in servizio, e al Dirigente all'atto dell'accettazione dell'incarico.

21.1. Tutela del dipendente che segnala illeciti

Il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
Nel caso in cui il responsabile per la prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle funzioni attribuite con il presente piano, venga a conoscenza di fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, dovrà darne informazione al superiore gerarchico dell'ufficio/servizio/UO/Dipartimento nel quale presta servizio il dipendente che potrebbe essere coinvolto.
In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.
Per una corretta gestione delle segnalazioni, l'Ats di Bergamo, con deliberazione n. 779/2014 ha approvato il "Protocollo operativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte del dipendente dell'Ats di Bergamo e relative forme di tutela", una procedura disciplinante l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione della denuncia di condotte illecite, nonché le forme di tutela garantite al dipendente che segnala un'irregolarità manifestatasi sul luogo di lavoro.

22. Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

I Responsabili delle singole partiture aziendali fissano, sulla base della normativa vigente e sulla base dei regolamenti aziendali, i termini per la conclusione dei procedimenti; provvedono a darne comunicazione tempestiva al Responsabile della prevenzione della corruzione. Ogni semestre i suddetti responsabili verificano il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e relazionano al Responsabile del Piano su:

- dati relativi al numero dei procedimenti adottati;
- il numero dei procedimenti conclusi;
- numero dei procedimenti per i quali si registra un ritardo ed i motivi dello stesso;
- esiti dei procedimenti conclusi.

Il Responsabile del Piano è tenuto ad accertarsi del corretto svolgimento del monitoraggio e del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

23. Monitoraggio dei rapporti fra l'azienda e i soggetti con i quali

intercorrono rapporti aventi rilevanza economica

Il Piano di prevenzione della corruzione definisce le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e dipendenti dell'amministrazione.
I Responsabili delle U.O.C. interessate da tali rapporti, sottoporranno ai dipendenti, agli utenti, ai collaboratori esterni, ai fornitori e ditte appaltatrici, dichiarazione sottoscritta di assenza di conflitto di interesse, predisposta all'uopo. In caso di conflitto di interesse, saranno attivate le procedure previste dalla normativa vigente in materia, Periodicamente sarà trasmesso, al responsabile del Piano, un report sugli esiti di tale monitoraggio.

24. Coordinamento con il ciclo delle performances

24.1. Collegamento con il PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

Esiste uno stretto legame funzionale tra Piano della Performance (PP) e Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (PTPC). Il Piano della Performance è un documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento e alle articolazioni aziendali interessate.
Il Piano costituisce il riferimento per la definizione, l'attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati aziendali.
Allo stesso modo l'attuazione della disciplina della anticorruzione e della trasparenza è un'area strategica della programmazione aziendale, diretta all'individuazione delle misure di carattere generale che l'Agenzia ha adottato o intende adottare per prevenire il rischio di corruzione, che richiede un concorso di azioni positive di tutto il personale sia per la realizzazione che per i controlli, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabile, tempistica e risorse.
Il PTPC diviene parte integrante e sostanziale del ciclo della performance, nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dallo stesso e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.
L'impegno dell'ATS è quello di garantire l'integrazione dei due strumenti, traducendo le misure di prevenzione contenute nei PTPC in obiettivi concreti da assegnare in sede di definizione del budget.
Conseguentemente il Piano delle Performance sviluppa annualmente le schede di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione incluse nel presente PTPC, declinandole in obiettivi di performance organizzativa e individuale, correlati anche al sistema di retribuzione di risultato e di produttività collettiva.

25. Aggiornamento e adeguamento del piano

Il presente piano verrà aggiornato ogni qual volta intervengano mutamenti significativi nell'organizzazione dell'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo. Sarà inoltre integrato dalle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall' A.N.A.C. nonché con il Piano Nazionale Anticorruzione.

CRONOPROGRAMMA DELLE COMPETENZE /ADEMPIMENTI

SOGGETTI	COMPETENZE/ADEMPIMENTI	TERMINI
Responsabile della prevenzione della corruzione	Proposta per l'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione	in tempi utili per l'adozione del Piano triennale da parte dell'Azienda entro il 31 gennaio di ogni anno
Direttore Generale	Adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione	entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione	Pubblicazione del Piano sul sito web aziendale e trasmissione del Piano al Dipartimento funzione pubblica e alla Regione	entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione	Divulgazione del Piano alle articolazioni aziendali e acquisizione della presa d'atto da parte dei dipendenti	entro 15 gg. dalla sua adozione
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i Direttori di U.O.C.	Definizione delle procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione	entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i Direttori di U.O.C.	Attuazione del programma di formazione rivolto ai dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione	entro il 31 dicembre di ogni anno
Direttori di U.O.C. Responsabili di UOS e UOSD	Trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione della relazione sulle procedure utilizzate e i controlli di regolarità e legittimità attivati, e sulle proposte di eventuali nuovi interventi organizzativi per migliorare le prassi ai fini della prevenzione delle pratiche corruttive (c.d. Relazione semestrale)	Semestralmente
Direttori di U.O.C	Trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione della relazione sul Monitoraggio dei rapporti con i soggetti con i quali intercorrono rapporti a rilevanza economica	entro il 30 novembre di ogni anno

Responsabile della prevenzione della corruzione	Relazione annuale di attuazione del Piano e trasmissione al Direttore Generale e all'OIV; contestuale pubblicazione sul sito web aziendale	entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroga disposta dall'ANAC
Responsabile della prevenzione della corruzione d'intesa con i Dirigenti competenti	Rotazione dei dipendenti che curano i procedimenti nei settori esposti alla corruzione, previa definizione delle procedure di rotazione.	con decorrenza dal 1° gennaio, ove ricorrano le condizioni per tale rotazione

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Bergamo

Programma triennaleper la trasparenza e l'integrita' 2021 - 2023(aggiornato con il D.Lgs 97/2016)

26. Introduzione

Il D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 ha provveduto al riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni, raggruppando ed integrando le previgenti norme in tema di:

- prevenzione e repressione della corruzione e delle illegalità (L. 190/2012);
- ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione (D.Lgs. 150/2009);
- amministrazione digitale (D.L. 82/2005);
- procedimento amministrativo e diritti di accesso ai documenti amministrativi (L. 241/1990).

La legge 6 novembre 2012, n. 190, ha individuato il principio di trasparenza quale cardine delle politiche di prevenzione della corruzione. In tale logica la trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività della Pubblica Amministrazione al fine di assicurare la conoscenza, da parte dell'utenza, dei servizi resi dalle amministrazioni e delle loro modalità di erogazione, prevenendo fenomeni corruttivi.
L'accezione di trasparenza alla quale si fa riferimento nel presente documento è quella di accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione (ex art 11 del D.Lsg 150 del 2009) e l'attività delle P.A. ed è finalizzata alla realizzazione di un'amministrazione aperta e al servizio del cittadino. Assume, di conseguenza, una dimensione più ampia rispetto a quella collegata al diritto di accesso alle informazioni in funzione della titolarità di un interesse specifico e soggettivo (artt. 22 e ss. della 241 del 1990).
Elemento centrale della trasparenza diventa la pubblicazione di alcune determinate tipologie di dati sul sito internet istituzionale dell'Azienda. In questo modo, attraverso la pubblicazione on line dei dati, si dà possibilità agli stakeholder di conoscere sia le azioni ed i comportamenti strategici adottati con il fine di sollecitarne e agevolarne la partecipazione ed il coinvolgimento, sia l'andamento della performance ed il raggiungimento degli obiettivi espressi nel ciclo di gestione delle performance.
Il D.Lgs. n. 33/2013 ha complessivamente operato una regolamentazione dei principali obblighi di pubblicazione vigenti, introducendone anche di nuovi e ha disciplinato per la prima volta l'istituto dell'accesso civico (art. 5). L'obbligo posto in capo alle pubbliche amministrazioni di

pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.
È inoltre intervenuto sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità, modificando la disciplina recata dall'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009, ha precisato compiti e funzioni dei Responsabili della trasparenza e degli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione) ed ha previsto la creazione, sui siti web istituzionali, della sezione "Amministrazione Trasparente" che sostituisce la precedente sezione "Trasparenza, valutazione e merito" prevista dall'art. 11, c. 8 del D.Lgs.n. 150/2009. Nello specifico, la nuova sezione sarà articolata in sotto-sezioni di primo e secondo livello corrispondenti a tipologie di dati da pubblicare, come indicato nell'allegato "A" del D.Lgs. n. 33/2013 e nell'allegato "1" della delibera CIVIT n. 50/2013 e successive integrazioni.
Il presente documento ha lo scopo di definire modalità, strumenti e tempistica con cui l'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo intende favorire la trasparenza e l'integrità della propria azione amministrativa.

27. Adozione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità

I dati pubblicati sul sito istituzionale sono stati selezionati in ottemperanza alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013) e delle indicazioni di cui alle delibere n. 105/2010 e n. 2/2012 della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione, così come aggiornate ed integrate dalle delibere n. 50/2013 e n. 71/2013 della CIVIT stessa e, più in generale, al quadro normativo inerente agli obblighi di pubblicazione delle amministrazioni. Le categorie di dati pubblicati tendono a favorire un rapporto diretto fra il cittadino e la pubblica amministrazione, nonché una gestione della res pubblica che consenta un miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Poiché la pubblicazione delle informazioni sul proprio sito istituzionale costituisce la principale modalità di attuazione della trasparenza, è importante porre l'accento sulla protezione dei dati personali in modo tale che i dati pubblicati e i modi di pubblicazione risultino pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità indicate dalla legge, in ossequio alla disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Tutti i documenti pubblicati dovranno riportare al loro interno fonte, data, periodo di riferimento o validità e l'oggetto al fine di garantire l'individuazione della natura dei dati e la validità degli stessi, anche se il contenuto informativo è reperito o letto al di fuori del contesto in cui è ospitato.
Ogni soggetto dell'Azienda, in qualità di "Fonte", fornirà i documenti da pubblicare alla struttura competente in formato aperto e accessibile.
L'aggiornamento dei dati contenuti nella sezione "Amministrazione Trasparente" avverrà ogni qualvolta si rendano necessarie modifiche significative dei dati o pubblicazione di documenti urgenti. La struttura responsabile della pubblicazione provvederà ad effettuare le modifiche richieste sul portale entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta.
Lo stato di attuazione del Programma, anch'esso in formato aperto e standard, sarà periodicamente aggiornato.

Elemento centrale della trasparenza diventa la pubblicazione di alcune determinate tipologie di dati ed informazioni sul sito internet istituzionale. In questo modo, attraverso la pubblicazione

on line, si offre la possibilità agli stakeholder di conoscere le azioni ed i comportamenti strategici adottati con il fine di sollecitarne e agevolarne la partecipazione ed il coinvolgimento, sia l'andamento della performance ed il raggiungimento degli obiettivi espressi nel ciclo di gestione delle performance.

La verifica periodica dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, effettuato in modo continuo ed aperto, sia dagli operatori istituzionali preposti, sia dal pubblico, rappresenta uno stimolo per l'Azienda a migliorare costantemente la qualità delle informazioni a disposizione degli stakeholder.

27.1. Programma della trasparenza e Piano dellaperformance

La trasparenza rappresenta un profilo dinamico direttamente correlato al concetto di performance, pertanto, l'obbligo di pubblicazione dei dati ha lo scopo di assicurare la conoscenza dell'azione dell'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo tra tutti gli stakeholder allo scopo di instaurare una più consapevole partecipazione della collettività.
In tal senso, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità si pone in relazione al ciclo di gestione della performance, prevedendone la piena conoscibilità di ogni componente, dal Piano della Prestazione e dei Risultati allo stato della sua attuazione.
Infatti, il Programma per la trasparenza e l'integrità oltre ad essere uno degli aspetti determinanti della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo delle performance, consente di rendere pubblici agli stakeholder di riferimento i contenuti del Piano e della Relazione sulla Prestazione e sui Risultati, con particolare riferimento agli outcome ed ai risultati conseguiti. In tale ottica, attraverso la pubblicazione del Piano e della Relazione, si realizzerà la trasparenza delle informazioni relative alla performance.
La predisposizione e la pubblicazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è affidata al Direttore ARU quale Responsabile della Trasparenza. Inoltre, a ciascun responsabile d'Ufficio e/o Servizio dell'Azienda compete l'attuazione della parte del Progetto triennale relativamente alle informazioni di propria competenza.

27.2. Partecipazione degli stakeholder (portatori di interesse)

Al fine di rendere possibile un ascolto attivo degli stakeholder interni (sindacati, dipendenti) ed esterni (cittadini, associazioni, imprese, ecc.), è disponibile sul sito web istituzionale una sezione dedicata cui richiedere informazioni e rivolgersi per qualsiasi comunicazione.
Occorre considerare anche che il coinvolgimento degli stakeholder dell'Azienda è strutturato già nella fase di definizione degli obiettivi del Piano della Prestazione e dei Risultati.
Pertanto, la partecipazione degli stakeholder consente di individuare i profili di trasparenza che rappresentino un reale e concreto interesse per la collettività; tale contributo porta un duplice vantaggio: una corretta individuazione degli obiettivi strategici ed una adeguata partecipazione dei cittadini.

28. Le iniziative di trasparenza e il processo di comunicazione

Nel Programma triennale le amministrazioni devono prevedere iniziative per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
Le iniziative a sostegno della trasparenza, della legalità e della promozione della cultura dell'integrità fanno riferimento a due tipologie di iniziative:

- iniziative di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati;
- organizzazione delle Giornate della trasparenza.

29. Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati

Le attività di promozione e di diffusione dei contenuti del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono volte a favorire l'effettiva conoscenza e utilizzazione dei dati che le amministrazioni pubblicano e la partecipazione degli stakeholder interni ed esterni alle iniziative per la trasparenza e l'integrità realizzate.
Le misure da porre in essere per favorire la promozione dei contenuti del Programma triennale e dei dati sono le seguenti:

- Aggiornamenti sul livello di attuazione del Programma e sulle buone pratiche raggiunte
- Pubblicazione di contenuti aventi ad oggetto iniziative in materia di trasparenza e integrità sulla intranet dell'amministrazione
- Mailing list avente ad oggetto la presentazione o l'aggiornamento relativi ad iniziative in materia di trasparenza e integrità o la pubblicazione/aggiornamento di dati

29.1. Organizzazione e risultati attesi delle Giornate della trasparenza

L'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo ha in programma la pianificazione di incontri al fine di presentare il Piano e la Relazione sulla Prestazione e sui Risultati a tutti gli stakeholder (istituzioni, associazioni e cittadini).
La "Giornata della Trasparenza" sarà l'occasione per illustrare ai cittadini e alle organizzazioni maggiormente rappresentative i principali temi dell'azione amministrativa, puntando a raccogliere suggerimenti da utilizzare per la rielaborazione annuale del Programma e per il miglioramento dei propri livelli qualitativi.

La "Giornata della Trasparenza" rappresenta un'occasione per fornire informazioni sul presente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, tenendo conto della forte connessione tra la disciplina della trasparenza e quella della performance.

30. Individuazione dei dirigenti responsabili della produzione, dell'aggiornamento, e della pubblicazione dei dati

Nelle tabelle in allegato si riporta la descrizione degli obblighi di pubblicazione vigenti (vedi D.Lgs. n. 33/2013 e delibera CIVIT n. 50/2013) con la relativa periodicità degli aggiornamenti dei dati e l'indicazione dei nominativi dei responsabili della produzione, dell'aggiornamento e trasmissione del dato e della pubblicazione.

Allegato 1: mappatura dei processi aziendali, individuazione e graduazione dei rischi, identificazione delle misure preventive e correttive e responsabilità.

Allegato 2: individuazione dei dirigenti responsabili della produzione, dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati

30.1. Accesso Civico

L'accesso civico, come previsto dall'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 essmmii
Con riferimento ai documenti, alle informazioni e ai dati per i quali è previsto uno specifico obbligo di pubblicazione, nei casi in cui questa sia stata omessa, è possibile inoltrare la richiesta di accesso civico al RPCT.
La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza, che si pronuncia sulla stessa. L'amministrazione, entro trenta giorni, procede alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero gli comunica l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'amministrazione indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.
Regolamento dell'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo per l'esercizio del diritto di accesso documentale, del diritto di accesso civico semplice e del diritto di accesso civico generalizzato

Come esercitare il diritto:
tramite posta elettronica all'indirizzo: accesso.civico@ats-bg.it
tramite posta elettronica certificata all'indirizzo protocollo@pec.ats-bg.it tramite posta ordinaria indirizzata a:
Responsabile Trasparenza – Area Risorse Umane - Via Gallicciolli,4 - 24121 Bergamo