

PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025



Adottato con Delibera n. 177 del 30.03.2023



PREMESSA	pag. 3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ATS DELLA MONTAGNA	
1.1 Le funzioni dell'Agenzia	pag.5
1.2 Caratteristiche demografiche dell'ATS della Montagna	pag.5
1.3 Gli stakeholder	pag.11
1.4 La Rete d'offerta	pag.12
1.5 Il contesto socioeconomico	pag.15
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione 2.1 Valore pubblico	
2.1.1 La Mission e il Valore pubblico strategico dell'ATS della Montagna	pag.22
2.1.2 Il Valore Pubblico specifico dell'ATS della Montagna	pag.24
2.1.3 Misure di semplificazione: percorsi di reingegnerizzazione e di digitalizzazione	pag.25
Sottosezione 2.2 Performance	
2.2.1. Performance	pag.27
2.2.2. Albero della Performance dell'ATS della Montagna	pag.29
2.2.3 Gli obiettivi strategici e operativi per la performance di ATS della Montagna	pag.30
2.2.4 Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2023-2025	pag.45
Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza	
2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno	pag.50
2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno	pag.59
2.3.3 Mappatura dei processi	pag.59
2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi	pag.60
2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio	pag.61
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	pag.82
2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato	pag.83
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa	
3.1.1 Organigramma	pag.87
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa	pag.88
Sottosezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	
3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo	pag.91
3.2.2 Modalità attuative	pag.94
3.2.3 I soggetti coinvolti	pag.95
Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni e della formazione del personale	
3.3.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale	pag.96
3.3.2 Formazione del personale	pag.97
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	
4.1 Monitoraggio interno	pag.98
4.2 Monitoraggio esterno degli indicatori di performance e di qualità	pag.98
ACRONIMI	
ALLEGATI	
Allegato VP1 – Valore Pubblico 1	
Allegato VP2 – Valore Pubblico 2	
Allegato VP3 – Valore Pubblico 3	
Allegato A-B-C Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
Allegato 1 Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	
Allegato 1 Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	



PREMESSA

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Tale Piano costituisce un nuovo strumento di pianificazione attraverso cui l'amministrazione programma, in forma integrata, le proprie attività e si pone la finalità di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance.

In quest'ottica, il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Agenzia rappresenta una sorta di “testo unico” della programmazione.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, giacché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, in quanto definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) in quanto contiene le valutazioni di impatto dei contesti esterno e interno, la mappatura dei processi, l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, la progettazione delle misure preventive, il monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure e la programmazione dell'attuazione della trasparenza.

Nella redazione l'ATS della Montagna ha tenuto conto del *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022 e del *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* di cui al Decreto Ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022.

Il PIAO è articolato nelle seguenti quattro sezioni corrispondenti a quelle individuate nel citato Decreto Ministeriale:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione;
3. Organizzazione e capitale umano;
4. Monitoraggio.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ATS DELLA MONTAGNA

L'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) della Montagna è stata istituita per effetto della Legge Regionale Lombardia n. 23/2015 ed è stata costituita dal 1° gennaio 2016 con deliberazione di Giunta Regionale n. X/4471 del 10/12/2015.

L'ATS è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica.

L'ATS ha sede legale in Via N. Sauro, n.38 – 23100 Sondrio (codice fiscale 00988200143), con sedi operative presso le sedi territoriali dell'ASST della Vallecamonica e della ASST della Valtellina e dell'Alto Lario.

1.1 Le funzioni dell'Agenzia

Con la Legge Regionale n. 14 dicembre 2021 n. 22, Regione Lombardia ha ridisegnato le funzioni in capo alle Agenzie di Tutela della Salute.

Le ATS attuano la programmazione definita dalla Regione, relativamente al territorio di propria competenza ed assicurano, con il concorso di tutti i soggetti erogatori, i Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) ed eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione con risorse proprie. L'erogazione delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie è assicurata dai soggetti accreditati e contrattualizzati di natura pubblica e privata. Le ATS garantiscono l'integrazione di tali prestazioni con quelle sociali di competenza delle autonomie locali. Le ATS stipulano contratti con i soggetti erogatori pubblici e privati accreditati insistenti sul relativo territorio di competenza e garantiscono il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Socio-Sanitario Locale. In particolare, le ATS devono garantire l'attuazione dei principi di sussidiarietà orizzontale, promozione e sperimentazione della partecipazione del volontariato.

1.2 Caratteristiche demografiche dell'ATS della Montagna

Il territorio della ATS della Montagna, che coincide quasi totalmente con l'intero Arco Alpino della Lombardia, è molto esteso ed articolato, caratterizzato da una forte dispersione della popolazione, sia in termini spaziali che altimetrici. Data la sua connotazione prevalentemente montana, rappresenta una meta turistica molto apprezzata, sia d'inverno che d'estate, anche a livello internazionale. Tuttavia, proprio per le sue eccezionali caratteristiche geografiche, si riscontrano oggettive difficoltà nell'ottimizzazione dei collegamenti viari e ferroviari tra le diverse zone; per tali ragioni, ed anche al fine di continuare a soddisfare i crescenti bisogni clinico-assistenziali, è stata prevista la possibilità di adottare modelli organizzativi diversificati che consentano di adeguare la rete di offerta alle peculiarità del territorio.

L'area territoriale di ATS della Montagna consta di circa **4.757 kmq**, sui quali insistono complessivamente **n. 134 comuni** compresi nelle **tre province di Sondrio, Brescia (circoscritta alla sola area della Valcamonica) e Como (circoscritta alla sola area dell'Alto Lario)**.

La **provincia di Sondrio** si divide naturalmente in due vallate: la Valchiavenna, attraversata dal fiume Mera, e la Valtellina separata a sua volta dal fiume Adda in versante retico e orobico.

La provincia di Sondrio è la sola in Lombardia ad avere un territorio interamente montano di 3.196 kmq di cui poco meno della metà situati oltre i 2.000 metri di quota. Seconda per estensione dopo quella di Brescia, conta 178.208 abitanti (Istat – 01/01/2022), con una densità abitativa di 56 abitanti per kmq distribuiti lungo i 188 km che separano Madesimo da Livigno. I Comuni sono 77.

La **Valle Camonica o Valcamonica** è una delle valli più estese delle Alpi centrali, nella Lombardia orientale. Lunga circa 90 km, con una superficie di circa 1.321,44 kmq, conta 97.936 abitanti (Istat – 01.01.2022) in 41 Comuni, con una densità abitativa di 74 abitanti per kmq. La Valcamonica inizia dal Passo del Tonale, a 1.883 metri di quota e termina alla Corna Trentapassi presso Pisogne, sul lago d’Iseo (o Sebino). È attraversata in tutta la sua lunghezza dal fiume Oglio.

Con una superficie di 240 kmq, il territorio dell’**Alto Lario**, di rinomata bellezza, caratterizzato da notevoli variazioni altimetriche e paesaggistiche oggetto di un turismo internazionale tutto l’anno, è attualmente suddiviso in 16 Comuni per un totale di 16.797 residenti (Istat – 01/01/2022), con una densità abitativa di 70 abitanti per kmq. Al riguardo, si ricorda che, con L.R. 28 novembre 2018, n. 15 “*Modifiche al Titolo I, al Titolo III e all’allegato I della L.R. n. 33/2009 (Testo unico delle leggi regionali in materi adi sanità)*” la competenza di ATS della Montagna sul territorio dell’Alto Lario si è ridotta a 16 Comuni essendo stati nuovamente afferiti all’ambito di ATS Insubria gli ulteriori 29 Comuni (in origine, anch’essi afferenti ad ATS della Montagna, in virtù della L.R. 23/2015 di riforma della L.R. 33/2009).

La popolazione residente nel territorio di ATS della Montagna al 01.01.2022 è (ultimi dati ISTAT disponibili al momento della stesura del presente documento) la seguente:

TERRITORIO	COMUNI	SUPERFICIE KMQ	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
PROVINCIA DI SONDRIO	77	3.195,80	87.692	90.516	178.208
AREA VALCAMONICA	41	1.321,44	48.681	49.255	97.936
AREA ALTO LARIO	16	239,61	8.294	8.503	16.797
ATS DELLA MONTAGNA	134	4.756,85	144.667	148.274	292.941

Dati ISTAT al momento solo provvisori riferiscono un *trend* positivo che vedrebbe la popolazione residente nei suddetti territori in leggero aumento alla fine dell’anno 2022.



La popolazione è suddivisa nei seguenti comuni:

Provincia di Sondrio

N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine	N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine
1	Albaredo per San Marco	155	136	291	40	Mazzo di Valtellina	509	515	1024
2	Albosaggia	1508	1504	3012	41	Mello	477	451	928
3	Andalo Valtellino	306	291	597	42	Mese	894	904	1798
4	Aprica	740	763	1503	43	Montagna in Valtellina	1415	1527	2942
5	Ardenno	1624	1585	3209	44	Morbegno	5924	6282	12206
6	Bema	59	58	117	45	Novate Mezzola	919	962	1881
7	Berbenno di Valtellina	2024	2022	4046	46	Pedesina	19	16	35
8	Bianzone	645	618	1263	47	Piantedo	699	713	1412
9	Bormio	1954	2037	3991	48	Piateda	988	1078	2066
10	Buglio in Monte	982	964	1946	49	Piuro	929	944	1873
11	Caiolo	521	519	1040	50	Poggiridenti	874	941	1815
12	Campodolcino	464	463	927	51	Ponte in Valtellina	1114	1136	2250
13	Caspoggio	658	673	1331	52	Postalesio	332	327	659
14	Castello dell'Acqua	307	307	614	53	Prata Camportaccio	1442	1431	2873
15	Castione Andevenno	766	762	1528	54	Rasura	151	140	291
16	Cedrasco	203	219	422	55	Rogolo	285	276	561
17	Cercino	394	382	776	56	Samolaco	1393	1467	2860
18	Chiavenna	3385	3776	7161	57	San Giacomo Filippo	189	180	369
19	Chiesa in Valmalenco	1149	1192	2341	58	Sernio	242	234	476
20	Chiuro	1136	1270	2406	59	Sondalo	1889	2008	3897
21	Cino	173	158	331	60	Sondrio	9954	11226	21180
22	Civo	574	537	1111	61	Spria	38	41	79
23	Colorina	709	667	1376	62	Talamona	2268	2352	4620
24	Cosio Valtellino	2714	2731	5445	63	Tartano	109	87	196
25	Dazio	226	256	482	64	Teglio	2150	2263	4413
26	Delebio	1677	1633	3310	65	Tirano	4213	4575	8788
27	Dubino	1863	1860	3723	66	Torre di Santa Maria	369	375	744
28	Faedo Valtellino	259	244	503	67	Tovo Sant'Agata	317	309	626
29	Forcola	382	380	762	68	Traona	1433	1382	2815
30	Fusine	278	274	552	69	Tresivio	987	1007	1994
31	Gerola Alta	98	63	161	70	Valdidentro	2091	2038	4129
32	Gordona	964	961	1925	71	Valdisotto	1813	1782	3595
33	Grosio	2089	2267	4356	72	Valfurva	1243	1265	2508
34	Grosotto	811	831	1642	73	Val Masino	442	397	839
35	Madesimo	271	256	527	74	Verceia	518	541	1059
36	Lanzada	657	597	1254	75	Vervio	103	99	202
37	Livigno	3579	3325	6904	76	Villa di Chiavenna	503	465	968
38	Lovero	319	306	625	77	Villa di Tirano	1469	1504	2973
39	Mantello	365	389	754		TOTALE	87692	90516	178208



Valcamonica

N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine	N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine
1	Angolo Terme	1160	1138	2298	22	Losine	316	310	626
2	Artogne	1794	1783	3577	23	Lozio	178	176	354
3	Berzo Demo	790	737	1527	24	Malegno	982	978	1960
4	Berzo Inferiore	1220	1227	2447	25	Malonno	1474	1549	3023
5	Bienno	1845	1905	3750	26	Monno	246	269	515
6	Borno	1207	1273	2480	27	Niardo	967	1000	1967
7	Braone	346	337	683	28	Ono San Pietro	479	487	966
8	Breno	2255	2380	4635	29	Ossimo	720	730	1450
9	Capo di Ponte	1112	1209	2321	30	Paisco Loveno	87	89	176
10	Cedegolo	533	557	1090	31	Paspardo	301	277	578
11	Cerveno	344	312	656	32	Pian Camuno	2383	2324	4707
12	Ceto	884	900	1784	33	Pisogne	3887	3934	7821
13	Cevo	430	389	819	34	Ponte di Legno	848	913	1761
14	Cimbergo	276	266	542	35	Saviore dell'Adamello	386	416	802
15	Cividate Camuno	1359	1293	2652	36	Sellero	701	696	1397
16	Corteno Golgi	962	951	1913	37	Sonico	610	597	1207
17	Darfo Boario Terme	7718	7839	15557	38	Temù	559	546	1105
18	Edolo	2152	2256	4408	39	Veza d'Oglio	737	737	1474
19	Esine	2542	2577	5119	40	Vione	299	323	622
20	Gianico	1034	1081	2115	41	Piancogno	2392	2316	4708
21	Incudine	166	178	344	TOTALE		48681	49255	97936

Alto Lario

N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine
1	Cremia	337	355	672
2	Domaso	714	727	1441
3	Dongo	1571	1672	3243
4	Dosso del Liro	114	122	236
5	Garzeno	338	338	676
6	Gera Lario	536	522	1058
7	Livo	92	72	164
8	Montemezzo	115	105	220
9	Musso	472	459	931
10	Peglio	92	97	189
11	Pianello del Lario	509	527	1036
12	Sorico	616	624	1240
13	Stazzona	311	302	613
14	Trezzone	124	113	237
15	Vercana	370	372	742
16	Gravedona ed Uniti	1983	2096	4079
TOTALE		8294	8503	16797



La distribuzione della popolazione per fasce di età è la seguente:

FasciaEtà	TotaleM+F	F	M
0-04	10.234	4.993	5.241
05-09	12.467	5.974	6.493
10-14	13.689	6.608	7.081
15-19	14.250	7.001	7.249
20-24	14.648	7.026	7.622
25-29	14.824	7.151	7.673
30-34	15.239	7.371	7.868
35-39	16.127	7.934	8.193
40-44	18.176	8.901	9.275
45-49	21.932	10.783	11.149
50-54	23.807	11.876	11.931
55-59	25.061	12.488	12.573
60-64	21.854	11.117	10.737
65-69	19.091	9.723	9.368
70-74	17.831	9.083	8.748
75-79	13.831	7.462	6.369
80-84	11.671	6.733	4.938
85-89	7.210	4.621	2.589
90-94	3.361	2.490	871
95-99	863	711	152
oltre	103	93	10
	296.269	150.139	146.130

Per la lettura degli ulteriori indicatori statistici (quoziente di natalità, quoziente di mortalità, ecc...), in assenza di variazioni (per identità del dato), si rinvia al previgente PTPCT di ATS della Montagna (aggiornamento 2022/2024¹), rappresentati nelle tabelle che seguono.

QUOZIENTE DI NATALITA'

Provincia/Regione	2019	2020	2021*
	Sondrio	7,3	6,6
Brescia	7,5	7,2	7,0
Como	7,1	6,7	6,6
Lombardia	7,3	6,9	6,9
ITALIA	7,0	6,8	6,8

QUOZIENTE DI MORTALITA'

Provincia/Regione	2019	2020	2021*
	Sondrio	11,3	14,1
Brescia	9,5	13,1	10,6
Como	10,3	13,1	11,4
Lombardia	10,0	13,6	10,9
ITALIA	10,6	12,5	12,0

¹ <https://www.ats-montagna.it/amm-trasparente/programma-per-la-trasparenza-e-lintegrita-2/>



INDICE DI DIPENDENZA ANZIANI, INDICE DI VECCHIAIA, ETA' MEDIA

Provincia/ Regione	2019			2020			2021			2022		
	Indice di dipendenza anziani	Indice di vecchiaia	Età media	Indice di dipendenza anziani	Indice di vecchiaia	Età media	Indice di dipendenza anziani	Indice di vecchiaia	Età media	Indice di dipendenza anziani	Indice di vecchiaia	Età media
Sondrio	37,0	181,9	45,9	37,7	186,4	46,2	38,3	189,6	46,4	38,9	195,3	46,6
Como	35,9	170,2	45,4	36,3	175,2	45,7	36,7	177,9	45,9	37,1	183,2	46,2
Brescia	33,6	152,2	44,5	34,1	157,1	44,8	34,1	159,3	45,0	34,5	164,8	45,2
Lombardia	35,6	166,6	45,3	35,9	170,9	45,5	35,9	172,3	45,6	36,3	177,5	45,8
ITALIA	35,8	174,0	45,5	36,4	179,4	45,7	37,0	182,6	45,9	37,5	187,9	46,2

STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE

Provincia/Regione	2019			2020			2021			2022*		
	0-14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	0-14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	0-14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	0-14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre
Sondrio	12,9	63,6	23,5	12,8	63,3	23,9	12,7	63,1	24,1	12,5	63,0	24,5
Brescia	14,2	64,2	21,6	13,9	64,2	21,9	13,8	64,3	21,9	13,5	64,3	22,2
Como	13,4	63,7	22,9	13,2	63,7	23,1	13,1	63,6	23,3	12,9	63,6	23,6
Lombardia	13,6	63,7	22,7	13,4	63,7	22,9	13,3	63,8	22,9	13,0	63,8	23,2
ITALIA	13,2	64,0	22,9	13,0	63,8	23,2	12,9	63,6	23,5	12,7	63,5	23,8

La popolazione risultante esente alla compartecipazione della spesa sanitaria (esente da ticket) al 31.12.2022, da Anagrafica Regionale Assistiti – Nar, risulta così suddivisa:

Assistiti con esenzioni:	156993
Assistiti con esenzioni da reddito:	140045
Assistiti con esenzioni per patologia:	92624
Assistiti con esenzioni per status:	29650

Il totale delle esenzioni supera il numero di cittadini esenti in quanto molti cittadini possiedono più di un tipo di esenzione.

1.3 Gli Stakeholder

In generale, gli Stakeholder dell'ATS della Montagna possono essere riassunti nelle seguenti macro-categorie:

- Cittadini;
- Regione Lombardia;
- Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità;
- Enti locali, territoriali ed istituzionali (Comune, Provincia, Prefettura, Questura, CCIAA, etc.);
- Collettività;
- Medici di Medicina Generale / Pediatri di Libera Scelta / Medici di Continuità Assistenziale;
- Organi rappresentanti delle Comunità (Sindaci, Presidenti Provincia, ecc.);
- Erogatori Sanitari e Sociosanitari;
- Ambiti sociali;
- Strutture sociali;
- Organizzazioni Sindacali;
- Forze datoriali;
- Associazioni di categoria e associazioni sportive;
- Aziende, imprese produttive e relativi lavoratori nei settori dell'industria e del turismo;
- Aziende agricole e agricoltori a titolo individuale;
- Aziende artigiane;
- Confederazioni;
- Ordini professionali;
- Istituzioni Scolastiche di ogni ordine e Grado;
- Farmacie e Distributori farmaci;
- Soggetti del Terzo Settore;
- Procura e Forze dell'Ordine;
- Associazioni di volontariato e associazioni sportive;
- Associazioni in campo sanitario;
- Associazioni consumatori;
- Istituti Zooprofilattici;
- Rete Donazione e Trapianti;
- Laboratori di Prevenzione delle altre ATS lombarde;
- Operatori del SSR;
- Organi di informazione;
- Organismi di certificazione ed accreditamento;
- Fornitori di beni e servizi;
- Dipendenti e collaboratori dell'Agenzia.

La Cabina di regia e il Collegio dei Sindaci

Il Dipartimento della Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie con quelle Sociali (PIPSS), attraverso la cabina di regia:

1. favorisce l'attuazione delle linee guida per la programmazione sociale territoriale;
2. promuove strumenti di monitoraggio che riguardano gli interventi e la spesa sociale e sanitaria;
3. garantisce la continuità, l'unitarietà degli interventi e dei percorsi di presa in carico delle famiglie e dei loro componenti con fragilità, con particolare attenzione alle persone con disabilità, promuovendo l'utilizzo da parte dei comuni e delle ASST del progetto di vita quale strumento per creare percorsi personalizzati e integrati nella logica del budget di salute.



La Cabina di regia, prevista dall'art. 6 L.R. 33/2009, è coordinata dal Direttore Sociosanitario dell'ATS della Montagna e vede la partecipazione degli Enti deputati alla programmazione ed erogazione di prestazioni sociosanitarie e sociali, quali gli Uffici di Piano, gli enti gestori delle unità di offerta, i Direttori Sociosanitari e di distretto delle ASST. Scopo principale della cabina di regia è l'analisi dei bisogni e l'individuazione delle risorse disponibili, anche attraverso il lavoro di rete tra gli stakeholder del territorio e l'individuazione di nuovi modelli di intervento integrato. Secondo i disposti della DGR n. 6762 del 25.07.2022 alle sedute della cabina di regia partecipano i componenti dei due Collegi dei Sindaci della ATS della Montagna, uno per il territorio della ASST Valtellina e Alto Lario e l'altro per il territorio della ASST Valcamonica.

Il Collegio dei Sindaci svolge le seguenti funzioni:

1. formula proposte ed esprime pareri alle ATS al fine di supportare le stesse nel garantire l'integrazione della rete sanitaria e sociosanitaria con quella sociale e per organizzare tale integrazione anche attraverso i piani di zona di cui alla Legge 8 novembre 2000, n. 328 (Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali) e alla Legge Regionale 12 marzo 2008, n. 3 (Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale e sociosanitario);
2. in raccordo con le Conferenze dei Sindaci monitora lo sviluppo omogeneo e uniforme sul territorio dell'ATS delle reti territoriali;
3. esprime il proprio parere sulla finalizzazione e sulla distribuzione territoriale delle risorse finanziarie per gli interventi in ambito sociale assegnate alle ATS;
4. esprime pareri su richiesta di Regione Lombardia e delle ASST in merito all'implementazione dell'offerta di servizi di prossimità sul territorio di competenza dell'ATS.

Ciascun Collegio dei Sindaci è composto da un sindaco o suo delegato, comunque appartenente al Consiglio o alla Giunta dei Comuni che fanno parte della Conferenza stessa, eletto dalla Conferenza dei Sindaci istituita da ogni ASST. Sono componenti di diritto i presidenti delle Conferenze dei Sindaci che rendono parere in merito alle tematiche relative al territorio di competenza. Alle sedute del Collegio dei Sindaci partecipa, senza diritto di voto, tutta la Direzione Strategica di ATS, oltre ad altri dirigenti o funzionari di ATS o ASST la cui partecipazione sia ritenuta utile per la disamina di atti all'ordine del giorno.

1.4 La Rete d'offerta

L'offerta sanitaria e sociosanitaria di ATS della Montagna al 31.12.2022 è di seguito rappresentata.

Offerta Sanitaria

Strutture di Ricovero e cura

La rete di offerta per le prestazioni di ricovero e cura è costituita da:

- 4 presidi ospedalieri pubblici ubicati nei comuni di Chiavenna, Morbegno, Sondalo, Sondrio appartenenti all'ASST della Valtellina e Alto Lario;
- 1 presidio ospedaliero pubblico con 2 stabilimenti ubicati ad Esine ed Edolo appartenenti all'ASST Valcamonica;
- 1 Struttura di Ricovero e Cura privata accreditata a contratto: Ospedale Moriggia Pelascini di Gravedona.

Specialistica ambulatoriale

La rete di offerta è costituita principalmente dai poliambulatori ubicati all'interno dei Presidi Ospedalieri sopra menzionati, ai quali si aggiungono gli ambulatori delle ASST ubicati in altre sedi territoriali al di fuori delle strutture ospedaliere e gli ambulatori privati accreditati a contratto elencati nella tabella di seguito riportata:

RETE DELLE STRUTTURE DI RICOVERO E CURA ACCREDITATE E A CONTRATTO

DESCRIZIONE	NUMERO
Presidi Ospedalieri pubblici	6
Strutture di ricovero e cura private	1

RETE DELLE STRUTTURE DI SPECIALISTICA AMBULATORIALE ACCREDITATE E A CONTRATTO

DESCRIZIONE	NUMERO
Poliambulatori Presidi Ospedalieri pubblici	5 presso le strutture di ricovero e cura (oltre agli ambulatori ubicati in altre sedi territoriali al di fuori delle strutture ospedaliere)
Ambulatori privati	3

RETE DELLE STRUTTURE DI NEUROPSICHIATRIA INFANTILE ACCREDITATE E A CONTRATTO

DESCRIZIONE	NUMERO
Poliambulatori Presidi Ospedalieri pubblici	5 presso le strutture di ricovero e cura (oltre agli ambulatori ubicati in altre sedi territoriali al di fuori delle strutture ospedaliere)
Centro diurno	1

RETE DELLE STRUTTURE RESIDENZIALI DI PSICHIATRIA ACCREDITATE E A CONTRATTO

DESCRIZIONE	NUMERO
ASST Valtellina e Alto Lario	7 (3 CRA, 2 CPM, 1 CPA e 1 CRM)
ASST Valcamonica	2 (2 CRA)
Strutture residenziali private	4 (CPM e CPA)

RETE DELLE STRUTTURE SEMIRESIDENZIALI DI PSICHIATRIA ACCREDITATE E A CONTRATTO

DESCRIZIONE	NUMERO
ASST Valtellina e Alto Lario	9 (8 Centri diurni e 1 CRM)
ASST Valcamonica	1 (Centro diurno)
Strutture residenziali private	3 (Centri diurni)

Offerta Sociosanitaria

La rete d'offerta sociosanitaria e sociale sul territorio di ATS della Montagna è così articolata:

TIPOLOGIA UdO	N UdO ABILITATE, ACCREDITATE E A CONTRAITO	N POSTI AUTORIZZATI	N POSTI AUTORIZZATI E ACCREDITATI	N POSTI AUTORIZZATI, ACCREDITATI E A CONTRAITO
RSA	38	2.969	2.866	2.363
RSD	4	123	120	120
CDD	13	326	323	321
CDI	14	261	256	231
CSS	5	50	50	50
CF	2			
SERT/SMI	1			
INT				
RIA AMB-DOM/CDC	3	14	14	14
RIA MIN				
HOSPICE	4	36	36	36
ADI	-	-	-	-
UCP-DOM	9			
UOCP				
POST ACUTI				
DIP-COM	5	92	89	88
DIP-BIA	2	12	12	10
ALTRA UdO: ...C-DOM	19			
Subtotale	119	3.883	3.766	3.233
RSA APERTA	12			
RESID. ASSISTITA REL				
RESID. LEGGERA	6	34	34	34
CASE MANAGEMENT	2			
MINORI GRAVISSIMI				
ALTRA MISURA / SPERIMENTAZIONE: ...misura 6				
Subtotale	20	34	34	34
Totale	139	3.917	3.800	3.267

TIPOLOGIA UdO	N UdO AUTORIZZATE	N POSTI
Asili Nido	46	1.144
Micro Nidi	8	78
Centri Prima Infanzia	2	36
Nidi Famiglia	7	35
Subtotale Area Prima Infanzia	63	1.293
Centri Di Aggregazione Giovanile	4	260
Centri Ricreativi Diurni	34	2.899
Centro Educativo Diurno	1	18
Comunità Educative	6	60
Comunità Familiari	1	5
Comunità Educativa Diurna		
Comunità Educativa Genitore Figli		
Alloggi Per L'autonomia	4	13
Alloggio per Autonomia di Tipo Educativo		
Alloggio per Autonomia Genitore Figli	1	4
Subtotale Area Minori	51	3.259
Comunità Alloggio	6	39
Centri Socio Educativi	8	125
Servizi Di Formazione Dell'autonomia Per Persone Disabili	5	154
Subtotale Area Disabili	19	318
Centri Diurni	9	395
Alloggio Protetto per Anziani	8	201
Comunità Alloggio Sociale Anziani (C.A.S.A.)	6	62
Subtotale Area anziani	23	658
Totale	156	5.528



1.5 Il contesto socioeconomico

L'analisi del settore economico e sociale del territorio di ATS della Montagna è stata condotta sulla scorta dei risultati pubblicati dalle Camere di Commercio Industria e Artigianato della Provincia di Sondrio², Brescia³ e Como⁴, sulla base delle elaborazioni dei dati fornite da Unioncamere Lombardia⁵, con particolare riferimento alle note congiunturali riferite al terzo trimestre dell'anno 2022.

Il contesto, in fase di generale miglioramento rispetto al declino dovuto alla pandemia, denota una attenzione generale verso l'adozione di misure che agevolino il più possibile la ripresa socioeconomica del Paese che registra una crescita, seppur contenuta.

In particolare, l'economia della **provincia di Sondrio** nel terzo trimestre 2022 rimane ancora in *fase positiva, ma l'intensità della crescita tendenziale si riduce sempre più. La produzione dell'artigianato manifatturiero, e il fatturato di commercio e servizi, registrano nuovi incrementi significativi rispetto al terzo trimestre 2021. L'industria sembra anticipare il nuovo corso con un incremento più contenuto della produzione (+1,7%). La produzione manifatturiera dell'artigianato (+3,9%) e, più significativamente, il fatturato del terziario (+4,7% il commercio e +7,6% i servizi) indicano che gli effetti negativi del mutato quadro globale stanno influenzando lentamente, ma progressivamente, le imprese della provincia. Calcolando la media dei primi tre trimestri del 2022, possiamo avere un'idea di preconsuntivo per l'anno in corso. Per il comparto manifatturiero si nota come il tasso di crescita della produzione risulta molto ridotta rispetto allo stesso periodo del 2021, mentre per il fatturato di commercio e servizi il risultato è migliore. Gli imprenditori mostrano cautela per il prossimo trimestre.*

Pertanto, come si evince dai dati sopra riportati, il settore maggiormente in ripresa nel trimestre considerato è quello dei servizi che vede *un nuovo incremento tendenziale del fatturato (+7,6%). Questo incremento, apparentemente contenuto rispetto agli scorsi trimestri, è un risultato molto positivo per il trimestre dato il confronto con il precedente punto di massimo storico registrato nel 3° trimestre 2021. Il peso del turismo è rilevante in provincia di Sondrio e il terzo trimestre rappresenta un normale periodo di crescita. La media dei primi tre trimestri del 2022 registra il miglior risultato rispetto agli anni precedenti, segnando un +21,3%, dopo il crollo del 2020 e la ripresa del 2021.*

Più in generale, le imprese attive in provincia di Sondrio al 30 settembre 2022 aumentano leggermente a 13.731 unità. Questa variazione non modifica la quota sul totale delle imprese attive lombarde (1,7%) e nemmeno la composizione settoriale, che vede ancora un quarto delle imprese negli altri servizi (25,4%), poco più del 20% nel commercio (sia all'ingrosso che al dettaglio), il 16,4% nell'agricoltura, il 15,7% nelle costruzioni, il 12,8% nel settore dell'alloggio e ristorazione e l'8,6% nel manifatturiero. Rispetto alla media regionale la provincia di Sondrio presenta una quota superiore di aziende operanti nel settore agricoltura (16,4% contro 5,3% della media regionale), come anche nel settore alloggio e ristorazione (12,8% contro 6,7% della media regionale), mentre per gli altri settori le quote sono inferiori alla media, in particolare per gli altri servizi (25,4% di Sondrio contro il 37,0% della Lombardia).

Considerando le sole imprese artigiane nella provincia di Sondrio sono 4.230 quelle attive al 30 settembre 2022, pari all'1,8% delle imprese artigiane attive in Lombardia. Il settore predominante

²<https://www.so.camcom.it/informazione-economica/note-congiunturali>

³<https://bs.camcom.it/informazione-economica/congiuntura-economica>

⁴ https://www.comolecco.camcom.it/archivio5_notizie-e-comunicati_0_551.html

⁵ "Fonte: Elaborazioni di Unioncamere Lombardia su fonti varie" licenza "Creative Commons".



nell'artigianato di Sondrio risulta essere quello delle costruzioni, con il 41,6% delle imprese attive, seguito dagli altri servizi (26,5%), dal manifatturiero (21,2%), dal commercio (6,7%) e dal settore dell'alloggio e ristorazione (2,7%). L'agricoltura risulta un settore residuale per l'artigianato, con solo lo 0,8% delle imprese artigiane attive (pari a 33 imprese). La distribuzione settoriale della provincia rispecchia quella a livello regionale.

Le esportazioni della provincia di Sondrio mantengono un trend tendenziale crescente (+30,0%) accelerando rispetto al trimestre precedente. Questo pone la provincia al secondo posto dopo Lodi (+34,4%), per intensità dell'incremento tendenziale. Le principali destinazioni dell'export della provincia sono la Germania (15,5% sul totale export della provincia), la Francia (12,9%), la Svizzera (9,4%) e la Polonia (8,1%). I principali prodotti esportati in Germania nel secondo trimestre 2022 sono stati i metalli di base e prodotti in metallo (60,0% la quota sull'export di manufatti), staccando nettamente i restanti prodotti. In Francia sono stati esportati prevalentemente legno e prodotti in legno (29,7%) e metalli di base e prodotti in metallo (19,6%). La Svizzera, invece, importa da Sondrio principalmente i prodotti delle altre attività manifatturiere (22,6% principalmente forniture mediche-dentistiche per oltre il 95% del valore), articoli in gomma e materie plastiche (16,7%) e prodotti alimentari (15,9%).

Anche il **territorio della Valcamonica** è connotato da un *trend* in crescita, seppur rallentato da alcune variazioni negative. Il tessuto socioeconomico è, al pari di quello della provincia di Sondrio, fortemente influenzato dal turismo; l'attività economica principale si conferma nel settore meccanico, che, stando ai dati diffusi dalla Camera di Commercio, Industria e Artigianato della provincia di Brescia - Unioncamere Lombardia - corrisponde al settore maggiormente in crescita nell'intera provincia, anche con riferimento al numero di addetti. In crescita anche il commercio, con particolare riferimento al settore non alimentare.

La base tendenziale dei servizi aumenta dell'8% (aumenta il fatturato dei servizi alla persona e del commercio all'ingrosso), ma si presenta come il risultato più contenuto degli ultimi sette trimestri; crescita rallentata anche per il commercio al dettaglio (+0,8%).

Nella provincia di Brescia l'industria manifatturiera frena: la produzione industriale segna una decelerazione pari allo 0,3% (al netto degli effetti stagionali dovuti alle chiusure estive) rispetto ai tre mesi precedenti. Si conferma, inoltre, la flessione degli ordini esteri, già emersa nella scorsa rilevazione. Anche per le imprese dei servizi il trimestre estivo si chiude con un segno negativo: il volume d'affari cala dello 0,2% rispetto al secondo trimestre. Il quadro congiunturale dell'artigianato manifatturiero bresciano si conferma positivo ma i tassi di crescita continuano a flettere rispetto a inizio anno. Anche per le imprese del commercio al dettaglio il trimestre estivo si chiude con un rallentamento: il fatturato segna una crescita debole (+0,8%). Forti le preoccupazioni per il prossimo futuro. Le aspettative delle imprese bresciane per l'ultimo trimestre dell'anno sono piuttosto incerte e riflettono una situazione economica sempre più complicata a seguito del perdurare del conflitto Russia-Ucraina, del permanere delle difficoltà di continuare a fare fronte al caro energia, dell'inflazione in rapida accelerazione e delle politiche restrittive messe in atto dalle banche centrali. Elementi che hanno contribuito a deteriorare la fiducia degli imprenditori⁶.

Per quanto concerne la **provincia di Como**, l'analisi congiunturale del terzo trimestre 2022 mostra una ripresa complessiva dell'economia, avuto particolare riguardo al settore del commercio e dei servizi ove i dati del volume d'affari e dell'occupazione hanno registrato sensibili miglioramenti, superiori anche alla media regionale (volume d'affari: commercio +12%; servizi +20,3% contro la media regionale di +8% per il commercio e +18,7% per i servizi; occupazione: commercio +3,2% contro 6,8% regionale; servizi +25,1 % a fronte di +6,2% lombardo)⁷. Restringendo la valutazione

⁶ <https://bs.camcom.it/informazione-economica/congiuntura-economica>

⁷ https://www.comolecco.camcom.it/archivio5_notizie-e-comunicati_0_551.html

sul contesto socioeconomico dell'Alto Lario, si prende in esame quanto rilevato dalla Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio⁸, nel cui ambito gravitano i 16 comuni afferenti ad ATS della Montagna. L'attività dell'Ente, che complessivamente conta 30 comuni, è preposta alla tutela, alla valorizzazione e allo sviluppo delle zone montane dell'Alto Lario e, in quanto tale, riferisce i dati inerenti allo specifico sistema produttivo nel quale si registrano circa 2500 imprese attive, per lo più di piccole dimensioni, che operano per il 21,4% nei servizi, per il 20,4% nel commercio, per il 14,3% nel turismo, per il 27,3% nell'industria e per il 16,6% nell'agricoltura.

Si conferma, pertanto, che anche l'economia del territorio dell'Alto Lario si fonda principalmente sui servizi, sul commercio e sul turismo.

Alla luce di quanto sopra, si denota un quadro di crescita che, seppur contenuta, interessa tutto il territorio di ATS della Montagna, nel quale sono percepiti segnali di una graduale ripresa socioeconomica.

L'indagine sulla qualità della vita

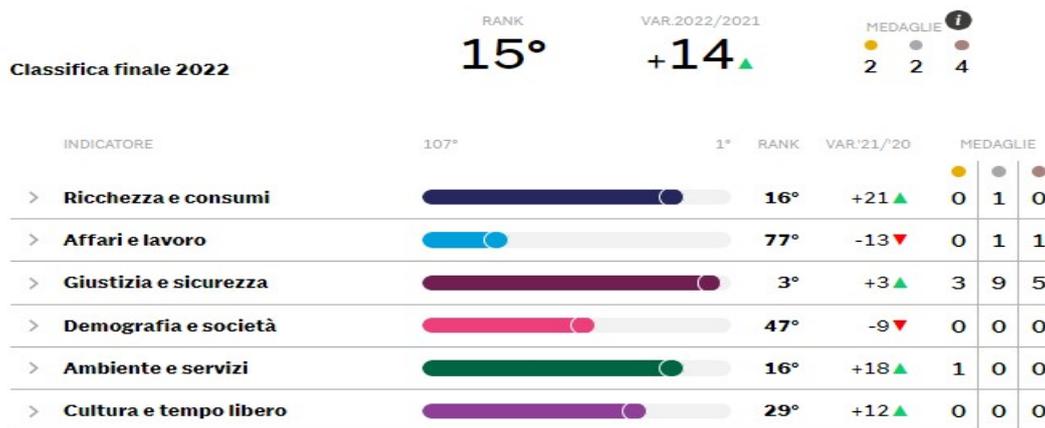
L'indagine sulla "Qualità della vita 2022" è stata condotta sulla scorta dei dati pubblicati dal *SOLE 24 ORE* per tutto il territorio nazionale⁹. Il contesto di riferimento (post-covid) è stato caratterizzato da un alto livello di inflazione (equiparabile a quello raggiunto negli anni Ottanta) e da un caro energia che, insieme, hanno contribuito ad acuire le difficoltà di famiglie, imprese ed amministrazioni locali.

La ricerca fotografa il grado di benessere nei vari territori, sulla base dell'esame di 90 indicatori (suddivisi nelle tradizionali sei macrocategorie tematiche di: ricchezza e consumi; affari e lavoro; ambiente e servizi; demografia, società e salute; giustizia e sicurezza; cultura e tempo libero), di cui 40 aggiornati all'anno 2022.

Per quanto concerne, nello specifico, il territorio di ATS della Montagna, si evince che sulle 106 province italiane analizzate (che vedono sul podio Bologna, Bolzano e Firenze):

- **Sondrio** si classifica al 15^o posto (guadagnando ben 14 posizioni, rispetto all'anno precedente);
- **Brescia** si attesta al 22^o posto (con variazione negativa di un solo punto nella classifica);
- **Como** si classifica al 33^o posto (perdendo 16 posizioni, rispetto all'anno precedente).

LA PROVINCIA DI SONDRIO

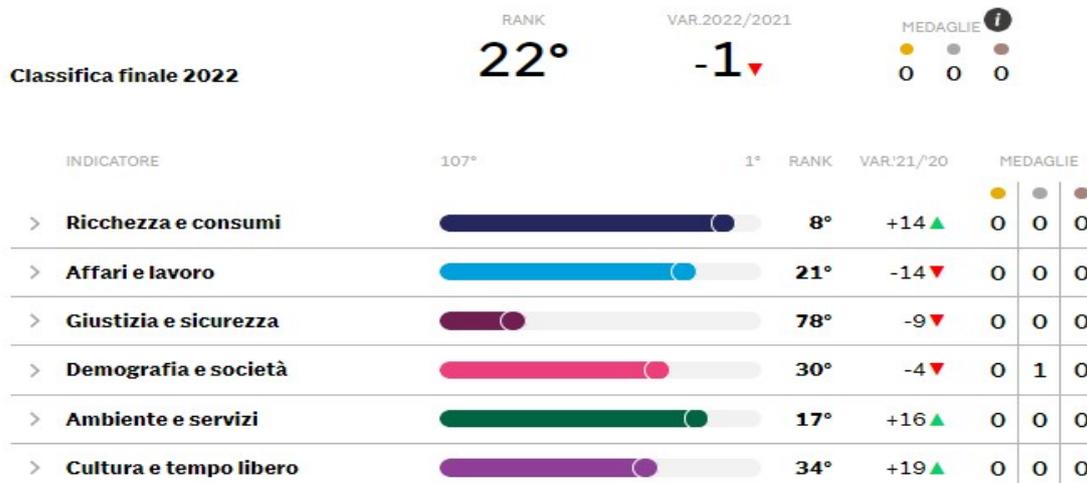


⁸ <http://www.cmalpilepontine.it/cmvlarcercer/hh/index.php>

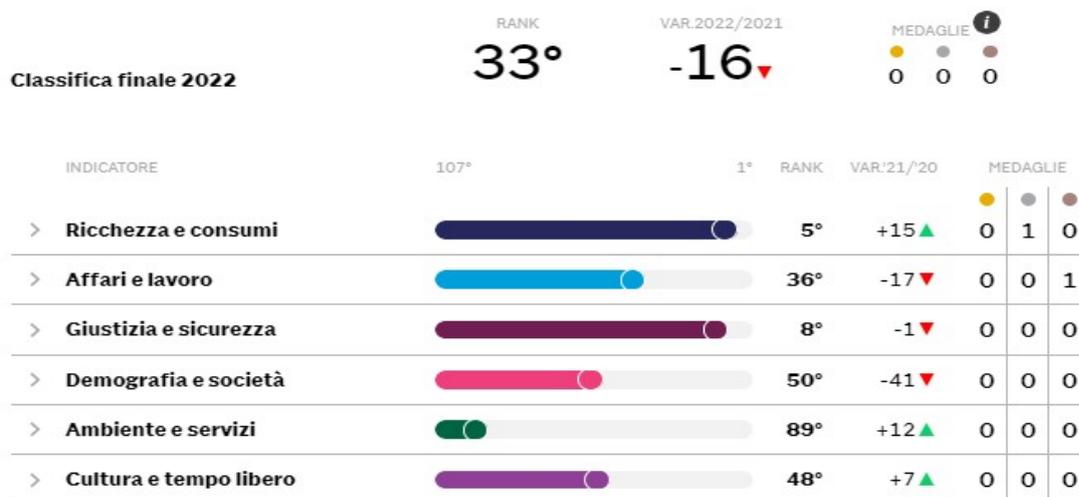
⁹ <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>



LA PROVINCIA DI BRESCIA



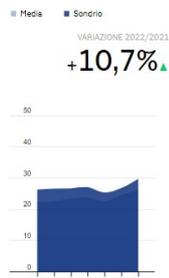
LA PROVINCIA DI COMO



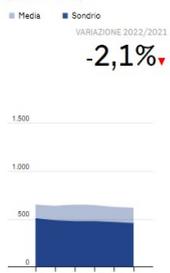
Più nel dettaglio, dalla lettura dei singoli indici si evince, in ciascuna provincia, un miglioramento rispetto all'anno precedente, con riguardo al valore aggiunto pro capite scenari immobiliari (Sondrio +10,7, Como +6,8, Brescia +6,7), delle start up innovative (Sondrio +17,6%, Como +10,3%, Brescia +21,5%) mentre, a livello demografico, la variazione 2021/2022 del tasso di natalità si registra negativa per Sondrio (-4,3%) e positiva per Como e Brescia (rispettivamente +1,5% e +2,9%).

SONDRIO

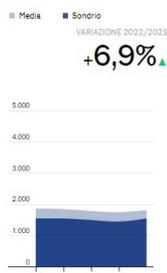
Valore aggiunto pro capite
Migliaia di euro a valori correnti
(Scenari Immobiliari)



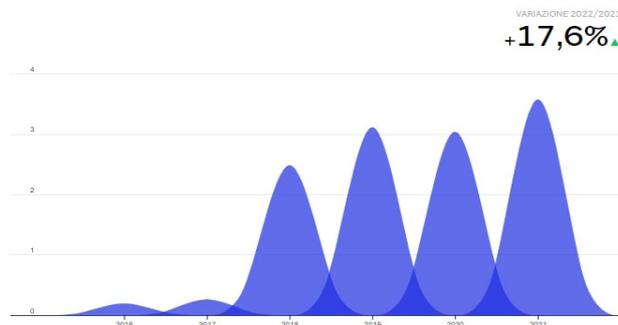
Canone medio di locazione
In euro al mese per appartamenti nuovi di 100 mq in zona semicentrale nel comune capoluogo
(Scenari Immobiliari)



Prezzo medio di vendita
In euro al mq
(Scenari Immobiliari)

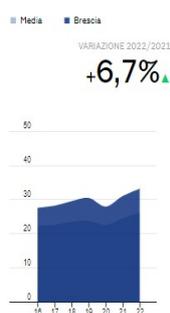


Start up innovative
Numero ogni mille società di capitale
(Infocamera)

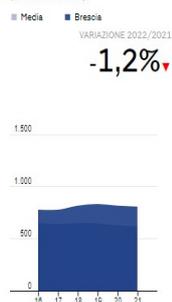


BRESCIA

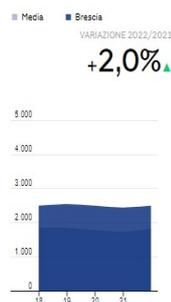
Valore aggiunto pro capite
Migliaia di euro a valori correnti
(Scenari Immobiliari)



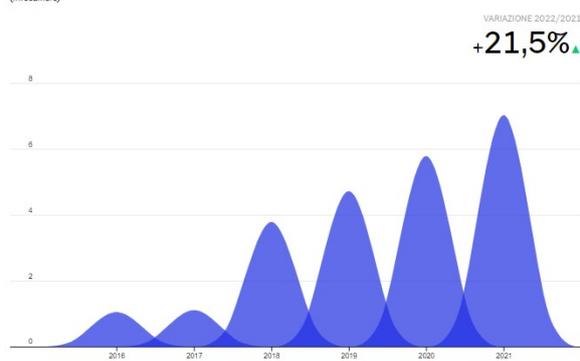
Canone medio di locazione
In euro al mese per appartamenti nuovi di 100 mq in zona semicentrale nel comune capoluogo
(Scenari Immobiliari)



Prezzo medio di vendita
In euro al mq
(Scenari Immobiliari)

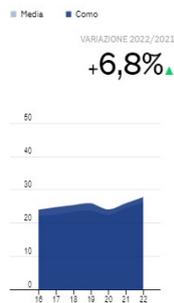


Start up innovative
Numero ogni mille società di capitale
(Infocamera)

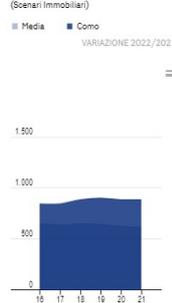


COMO

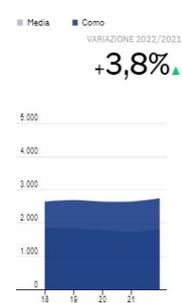
Valore aggiunto pro capite
Migliaia di euro a valori correnti
(Scenari Immobiliari)



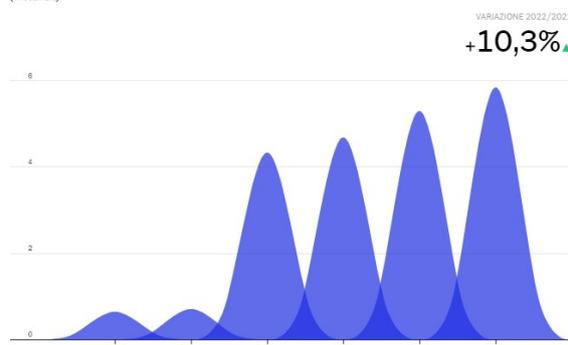
Canone medio di locazione
In euro al mese per appartamenti nuovi di 100 mq in zona semicentrale nel comune capoluogo
(Scenari Immobiliari)



Prezzo medio di vendita
In euro al mq
(Scenari Immobiliari)



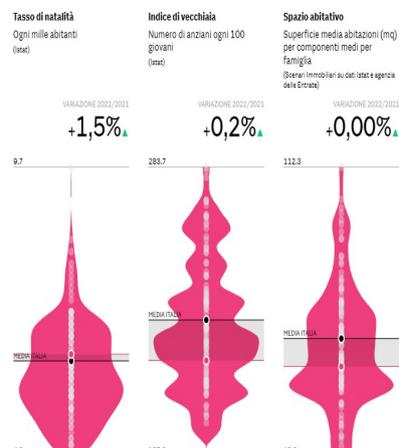
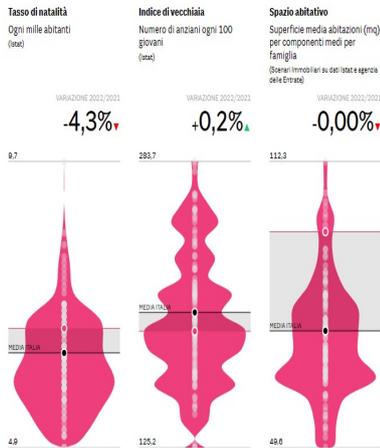
Start up innovative
Numero ogni mille società di capitale
(Infocamera)



SONDRIO

BRESCIA

COMO





Risorse economiche

323 | ATS DELLA MONTAGNA

Cod.	Voce	2023	2023	Variazione
		4 ° cet al 31/12/2022	Preventivo al 31/12/2023	
		A	B	(B-A)
RICAVI				
ASLR01	Quota Capitaria	392.391.095	420.428.894	28.037.799
ASLR02	Funzioni non tariffate	1.175.565	1.175.565	-
ASLR03	F.do maggiori consumi DRG	-	-	-
ASLR04	F.do maggiori consumi AMBU	-	-	-
ASLR05	Utilizzi contributi esercizi precedenti	2.177.914	90.712	- 2.087.202
ASLR06	Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	71.475.409	68.348.737	- 3.126.672
ASLR07	Altri contributi (al netto rettifiche)	427.399	605.837	178.438
ASLR08	Entrate proprie	1.821.479	1.821.479	-
ASLR09	Libera professione (art 55 CCNL)	7.995	7.995	-
ASLR10	Prestazioni S.S.R.	-	-	-
ASLR11	Proventi finanziari e straordinari	12.919.136	1.511.926	- 11.407.210
ASLR13	Ricavi da prestazioni sanitarie	118.256	-	118.256
R_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	2.326.317	1.701.381	- 624.936
R_MOB_I	Mobilità internazionale	-	-	-
	Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	484.840.565	495.692.526	10.851.961
COSTI				
ASLC01	Drg	145.570.116	160.102.864	14.532.748
ASLC02	Ambulatoriale	64.849.561	68.767.278	3.917.717
ASLC03	Neuropsichiatria	2.326.116	2.424.688	98.572
ASLC04	Screening	887.825	2.508.825	1.621.000
ASLC05	Farmaceutica+Doppio canale	65.411.610	65.797.979	386.369
ASLC06	Protesica e dietetica in convenzione	188.720	188.720	-
ASLC07	File F	37.727.173	41.687.123	3.959.950
ASLC08	Psichiatria	14.000.756	14.214.411	213.655
ASLC09	Personale	19.040.561	19.309.139	268.578
ASLC10	IRAP personale dipendente	1.269.740	1.298.390	28.650
ASLC11	Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	6.222	6.222	-
ASSIC01	Prestazioni socio-sanitarie	64.826.014	64.390.498	- 435.516
ASLC12	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	-	-	-
ASLC13	Medicina Generale e Pediatri	30.328.275	30.279.422	- 48.853
ASLC14	Beni e Servizi (netti)	6.265.109	5.493.570	- 771.539
ASLC15	Altri costi	1.700.625	1.730.600	29.975
ASLC16	Accantonamenti dell'esercizio	2.594.982	231.559	- 2.363.423
ASLC17	Integrativa e protesica non erogata in farmacia	4.326.141	4.332.445	6.304
ASLC18	Oneri finanziari e straordinari	11.041.992	-	- 11.041.992
ASLC19	Prestazioni sanitarie	9.694.393	9.715.486	21.093
C_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	2.784.634	3.213.307	428.673
C_MOB_I	Mobilità internazionale	-	-	-
	Totale Costi (al netto capitalizzati)	484.840.565	495.692.526	10.851.961
ASLR12	Contributo da destinare al finanziamento del PSSR, progetti obiettivo, miglioramento qualità offerta e realizzazione piani di sviluppo regionali (FSR indistinto)	-	-	-
	Risultato economico	-	-	-
	Totale costi sanitari	420.014.551	431.302.028	11.287.477

(Valori in Euro)



SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

La Pubblica Amministrazione (PA) ha come missione istituzionale la creazione di Valore Pubblico. Ciò si realizza quando la PA riesce a organizzare e gestire in modo efficiente ed efficace le risorse umane ed economiche che ha a disposizione, valorizzando in modo adeguato il proprio patrimonio di esperienza e professionalità per soddisfare le esigenze/bisogni degli utenti, degli stakeholder e, più in generale, dei cittadini-consumatori nelle varie prospettive (economica, sociale, ambientale, sanitaria ecc.).

Nella presente sottosezione **Valore Pubblico** vengono definiti:

- i risultati attesi in termini di **obiettivi generali e specifici**, programmati **in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria**.
- le **modalità** e le **azioni finalizzate**, nel periodo di riferimento, **a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale**, all'ATS della Montagna da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- l'**elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare**, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- gli **obiettivi di Valore Pubblico** generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

2.1.1 La Mission e il Valore pubblico strategico dell'ATS della Montagna

La Mission e le funzioni delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS) sono definite dalla Legge Regionale 14 dicembre 2021, n. 22 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della Legge Regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" in fase di attuazione.

Inoltre, la L.R. 8/2022 e la L.R. 33/2022 (art. 10) rispettivamente incentrate principalmente sulle funzioni di accreditamento e sul passaggio del Dipartimento Cure Primarie alle ASST nonché sulla costituzione dei dipartimenti funzionali di prevenzione.

L'ATS della Montagna, in particolare, deve garantire l'attuazione dei principi di:

- sussidiarietà orizzontale per salvaguardare pari accessibilità dei cittadini a tutti i soggetti erogatori di diritto pubblico e di diritto privato, nell'ambito della programmazione regionale, in modo da assicurare parità di diritti e di doveri di tutti i soggetti che concorrono alla realizzazione della rete dell'offerta;
- promozione e sperimentazione di forme di partecipazione e valorizzazione del volontariato, che non devono essere considerate sostitutive di servizi.

Le funzioni attribuite all'ATS della Montagna sono le seguenti (cfr art. 6 L.R. 33/2009 e s.m.i):

- Analisi della domanda di salute del proprio territorio e dell'adeguatezza dell'offerta al fine di proporre a Regione Lombardia la realizzazione di strutture sanitarie e sociosanitarie pubbliche e private;
- negoziazione e acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie dalle strutture accreditate, secondo tariffe approvate dalla Regione;
- Attuazione della programmazione definita da Regione e assicurazione dei LEA ed eventuali livelli aggiuntivi con il concorso dei soggetti erogatori;

- garanzia, verifica e controllo della corretta erogazione dei LEA sul territorio di competenza in tutta la rete dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali, secondo il principio di appropriatezza e garanzia della continuità assistenziale;
- governo e diffusione dei programmi di promozione della salute, prevenzione, assistenza, cura e riabilitazione;
- programmazione, controllo e governo delle attività dei dipartimenti funzionali di prevenzione delle ASST;
- programmazione, coordinamento e svolgimento dell'attività in tema di sanità pubblica veterinaria, sicurezza alimentare, sanità animale, zoomonitoraggio ambientale, igiene urbana veterinaria, igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche, igiene degli alimenti di origine animale, impianti industriali e supporto all'export;
- programmazione e svolgimento delle attività di prevenzione e controllo della salute e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, igiene e sanità pubblica, salute e ambiente, sicurezza degli alimenti non di origine animale, dei materiali a contatto con gli alimenti e dell'acqua destinata al consumo umano e conseguente svolgimento delle stesse attività di controllo, compreso il controllo periodico impiantistico e tecnologico;
- attuazione degli indirizzi regionali, governo territoriale e monitoraggio della spesa in materia di farmaceutica, dietetica e protesica;
- vigilanza e controllo sulle strutture e sulle unità d'offerta sanitarie, sociosanitarie e sociali;
- coordinamento, per il territorio di competenza, delle politiche di investimento, in coerenza con gli indirizzi di programmazione regionale;
- raccolta del fabbisogno di personale per il territorio di competenza e coordinamento, a livello territoriale, delle eventuali procedure aggregate per il relativo reclutamento, ferma restando l'autonomia delle singole strutture nel reclutamento delle figure sanitarie;
- integrazione rete sanitaria e sociosanitaria con quella sociale, in accordo con i collegi dei sindaci;
- riscossione dei ticket;
- coordinamento e governo dell'attività necessaria per la stesura e sottoscrizione, unitamente alle ASST di riferimento, degli accordi con MMG e i PLS del territorio di competenza, sentite le rappresentanze degli erogatori privati accreditati;
- coordinamento nella raccolta dei fabbisogni dei servizi logistici/informatici in raccordo con ARIA.

Nelle more dell'attuazione della L.R. 22/2021 ATS ha garantito continuità anche alle seguenti funzioni in attesa del perfezionamento del passaggio di competenza alle ASST:

- governo del percorso di presa in carico della persona in tutta la rete dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali, anche attraverso la valutazione multidimensionale e personalizzata del bisogno, e secondo il principio di appropriatezza e garanzia della continuità assistenziale;
- governo dell'assistenza primaria e del relativo convenzionamento.

Per la realizzazione della sopra individuata *Mission*– focalizzata prevalentemente sulla dimensione della tutela della salute - sono declinati i seguenti macro-obiettivi (*vision*), che possono avere un impatto sia sulla comunità di riferimento, sia sull'organizzazione interna:

Codice	Area strategica	Obiettivo strategico di Valore Pubblico strategico (<i>vision</i>)
A	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	<i>Soddisfacimento dei Livelli Essenziali di Assistenza in area prevenzione e promozione della salute.</i>
B	Governo della domanda	<i>Integrazione sanitaria e sociosanitaria e raccordo con il sistema dei servizi sociali di competenza delle Autonomie</i>



		<i>Locali e garanzia della continuità assistenziale al fine di migliorare l'accessibilità ai servizi.</i>
C	Governo dell'offerta	<i>Regolamentazione dell'offerta di prestazioni sanitarie e sociosanitarie nel territorio (accreditamento, programmazione, negoziazione, contrattualizzazione, acquisto, valutazione e controllo) rese nei diversi setting di erogazione in ambito ospedaliero o territoriale.</i>
D	Governo dell'assistenza farmaceutica	<i>Governo dell'assistenza farmaceutica sul territorio in ottica di efficienza, efficacia ed appropriatezza, garantendo l'uniformità metodologica e prestazionale rispetto a farmaci, protesica ed integrativa.</i>
E	Gestione Emergenze Pandemiche	<i>Gestione delle emergenze pandemiche.</i>
F	Sviluppo e innovazione dell'organizzazione	<i>Sviluppo organizzativo con la finalità di identificare, rilevare e uniformare i processi operativi per facilitare l'integrazione tra attività e competenze.</i>
		<i>Valorizzazione delle risorse umane attraverso strategie finalizzate allo sviluppo delle professionalità, alla tutela della sicurezza, alla promozione delle pari opportunità e al miglioramento del benessere organizzativo tramite adozione di adeguati modelli di welfare aziendale.</i>
G	Governo e gestione del contesto interno	<i>Realizzazione del collegamento fra risultati economici e performance con la finalità di attuare una gestione efficace ed efficiente delle risorse ATS.</i>
H	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Piano Nazionale per Investimenti Complementari (PNC).	<i>Raggiungimento complessivo degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).</i>
I	Anticorruzione e Trasparenza	<i>Misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</i>
L	Semplificazione, Accessibilità e Transizione al digitale	<i>Miglioramento della fruizione dei servizi e accessibilità.</i>

Per quanto concerne i macro-obiettivi sopra indicati si rimanda agli obiettivi di performance individuati nella sottosezione 2.2 Performance del presente Piano.

Tali obiettivi di performance, congiuntamente agli obiettivi del Direttore Generale, da definirsi da parte di Regione Lombardia, e agli obiettivi di qualità aziendale, saranno dettagliati nella delibera di approvazione del documento di budget dell'ATS della Montagna - Obiettivi anno 2023.

2.1.2 Il Valore Pubblico specifico dell'ATS della Montagna

Il Valore Pubblico programmato per le attività dell'ATS della Montagna è individuato, oltre che nella *Mission* e conseguente *Vision* sopraindicata, nelle seguenti Aree Strategiche:



Codice	Area strategica	Obiettivo strategico di Valore Pubblico specifico
VP1	Area Sociosanitaria	<i>Aumento degli utenti in carico ai servizi specialistici anche attraverso l'utilizzo del software "play smi" di autovalutazione del rischio, miglior utilizzo dei fondi assegnati, riduzione dell'accesso ai servizi sociali per problematiche connesse al gioco d'azzardo patologico, sensibilizzazione delle istituzioni coinvolte (comuni, uffici di piano).</i>
VP2	Area Prevenzione	<i>Garantire che il sito agenziale consenta agli utenti (cittadini e/o ditte) di accedere a determinati procedimenti amministrativi online sul sito dell'ATS stessa compilando/inviando la pertinente modulistica per il servizio richiesto al Dipartimento competente ricevendo una risposta a seguito di adeguata protocollazione e riscontro all'utente stesso.</i>
VP3	Area Screening	<i>Ridurre il fenomeno della no-show (mancata presentazione all'esame) attraverso l'invio di remind (SMS) all'effettuazione della prestazione di screening calendarizzata.</i>

Per individuare i sopra indicati obiettivi di Valore Pubblico si è risposto alle seguenti domande:

1. Perché creare Valore Pubblico? —————> Analisi di contesto;
2. Quale Valore Pubblico? —————> Obiettivi (politiche o progetti ad es. del PNRR) finalizzati a creare direttamente Valore Pubblico;
3. Come creare il Valore Pubblico atteso? —————> Strategie da perseguire per creare e proteggere il Valore Pubblico atteso;
4. Quanto Valore Pubblico? —————> Indicatori di impatto per misurare gli effetti delle strategie in termini di Valore Pubblico atteso.

2.1.3 Misure di semplificazione: percorsi di reingegnerizzazione e di digitalizzazione

La digitalizzazione delle attività svolte dall'ATS rappresenta un processo di rilevanza strategica per il miglioramento dell'accessibilità ai servizi da parte dei cittadini e delle imprese, e fornisce strumenti per migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa.

La digitalizzazione delle attività costituisce inoltre il presupposto per il conseguimento degli obiettivi posti dall'ANAC in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione in quanto gli strumenti informatici favoriscono e semplificano la disponibilità e tracciabilità dei documenti nelle diverse fasi dell'iter amministrativo.

Di seguito sono riportati gli applicativi ritenuti più significativi per la digitalizzazione delle attività svolte dall'ATS, che saranno oggetto di evoluzioni e azioni migliorative nel corso del 2023 e nel biennio successivo.

1 - Applicazioni che saranno oggetto di reingegnerizzazione o aggiornamento finalizzati a migliorare i rapporti con l'utenza esterna e rendere più efficace efficiente ed economica l'azione amministrativa.

Strumenti di office automation di utilizzo diffuso e trasversale a tutte le unità organizzative aziendali:

- Microsoft Teams: estensione dell'utilizzo della videoconferenza attraverso la dotazione di nuovi dispositivi hardware che garantiscono la piena fruizione delle licenze già in dotazione;



- Microsoft Office BI: elaborazione di cruscotti dedicati mediante lo strumento di business intelligence Microsoft a partire dal DWH aziendale;
- piano formativo finalizzato all'utilizzo degli strumenti software di collaboration (Teams, cloud Sharepoint, con riferimento anche agli aspetti relativi alla sicurezza ed alla protezione dei dati: estensione della base degli operatori destinatari dei corsi).

2 - Accessibilità sito aziendale

- acquisizione di uno strumento dedicato al miglioramento dell'accessibilità al sito web aziendale da parte di utenti con disabilità;
- revisione ed estensione della modulistica disponibile online.

3 - Applicativi dedicati

- gestione controlli dipartimento veterinario: completamento della digitalizzazione dell'attività, dematerializzazione verbali, firma elettronica, trasmissione via pec;
- gestione controlli dipartimento igiene prevenzione sanitaria: completamento della digitalizzazione del processo, dematerializzazione verbali, firma elettronica, trasmissione via pec;
- gestione processo sanzionatorio: digitalizzazione fasi di notifica verbale, emissione ordinanze ingiunzione, integrazione con sistema di gestione contabile per gestione pagamenti;
- acquisizione software per il deposito telematico degli atti;
- digitalizzazione della gestione dei contratti con erogatori sociosanitari tramite software dedicato;
- estensione della gestione dei flussi sociosanitari attraverso piattaforma dedicata (semplificazione e messa in sicurezza del processo di acquisizione dei dati dagli erogatori del territorio, automazione dei controlli formali, di congruenze e rispetto requisiti);
- software dedicato per la gestione del protocollo informatico e la gestione digitale delle deliberazioni del Direttore Generale e delle Determine dei Direttori/Dirigenti delle articolazioni aziendali.

4 – Governance

- ampliamento dell'utilizzo delle risorse informative contenute nel DWH aziendale per analisi degli indicatori di qualità e performance riferiti al consumo ed alla produzione di prestazioni sanitarie e sociosanitarie.

5 – Cybersecurity

- predisposizione, con il supporto di ARIA Spa, del piano di miglioramento del livello di sicurezza informatica e programmazione degli interventi tecnici e organizzativi da svolgere nel corso del 2023, con quantificazione e allocazione delle relative risorse.



Sottosezione 2.2 Performance

2.2.1. Performance

La presente sezione viene redatta secondo le indicazioni contenute nel capo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i.

La performance è il contributo che un'azienda apporta, attraverso la propria azione, alla realizzazione della *mission* e della *vision* per la quale è stata costituita.

È finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'art.10, comma 1, lettera b) del sopra richiamato Decreto.

Il ciclo di gestione della performance è finalizzato alla definizione degli obiettivi e degli indicatori di performance funzionali alla realizzazione della strategia di Valore Pubblico esplicitata nella sottosezione dedicata; conformemente alle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria nazionale e regionale e dei vincoli di bilancio, tale ciclo si articola nelle seguenti fasi tipiche del ciclo di programmazione e controllo:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere e relativi target;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, integrandosi con il ciclo di bilancio;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati;
- f) utilizzo dei sistemi premianti.

Il budget è lo strumento principale e consolidato per la declinazione degli obiettivi individuati a tutti i livelli dell'organizzazione, fino a quello individuale.

In tale quadro di riferimento metodologico si innestano il Decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113, il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'ATS della Montagna ha individuato le aree e gli obiettivi strategici per la creazione di Valore Pubblico, che sono gli impegni di mandato assunti in un arco temporale pluriennale (tre anni), successivamente declinati in **obiettivi operativi** annuali ed assegnati alle singole strutture attraverso il processo di budget, unitamente a tutti gli altri obiettivi derivanti dalla normativa nazionale, regionale o da esigenze aziendali, che l'Agenzia definisce e persegue e che, pur non essendo esplicitati nelle schede di Valore Pubblico, concorrono indirettamente alla creazione dello stesso.

Mediante appositi incontri di budget, con negoziazione di primo livello, tutti gli obiettivi correlati, direttamente o indirettamente, al Valore Pubblico, sono assegnati ai Direttori di Dipartimento e di Staff alla Direzione Strategica; al termine della negoziazione viene approvato con provvedimento deliberativo il documento di budget dell'ATS della Montagna, che è pubblicato sul sito web aziendale, nella sezione Amministrazione Trasparente, nella sottosezione Performance, Sistema di misurazione e valutazione della Performance, a cui si rimanda per gli elementi di dettaglio (<https://albopretorio.ats-montagna.it/web/trasparenza/menu-trasparenza>).

I Direttori di Dipartimento e di Staff provvedono, con negoziazione di secondo livello, ad assegnare gli obiettivi a tutti i dirigenti e al personale di comparto titolare di funzione di organizzazione.

Attraverso tale meccanismo si crea la stretta correlazione tra la **performance organizzativa** dell'Agenzia nel suo complesso e la **performance individuale**.

In tal modo si collega il risultato atteso e realizzato dall'organizzazione con il contributo offerto da ciascun lavoratore e l'incidenza sul livello di realizzazione degli obiettivi complessivi.

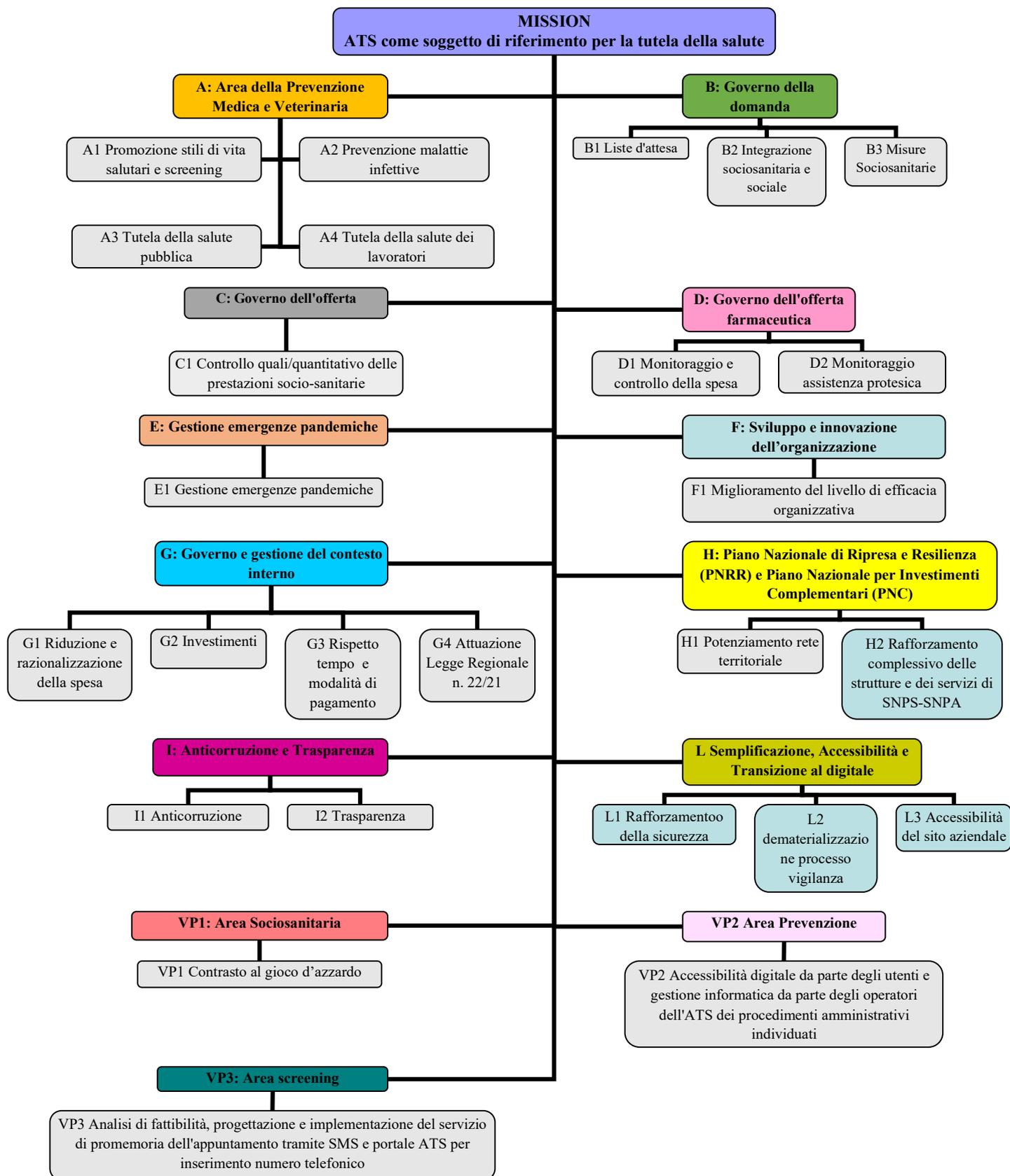
Il monitoraggio di tutti gli obiettivi avviene con periodicità definita, con reportistica mirata e con possibilità, nel caso di criticità e/o scostamenti dai programmi, di motivati interventi correttivi.

La verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con esito finale nella premialità, è condotta in conformità al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale vigente a livello aziendale, adottato con deliberazione n. 381 del 04.05.2022.

Il sistema di valutazione, oltre al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dell'Agenzia e al raggiungimento degli obiettivi aziendali, è finalizzato alla conferma o al conferimento di qualsiasi tipo di incarico, all'attribuzione dei benefici economici riguardanti l'indennità di esclusività, alla progressione economica orizzontale nonché al riconoscimento individuale della premialità e della retribuzione di risultato.

I risultati sono evidenziati nella Relazione annuale della performance, pubblicata sul sito web aziendale, nella sezione Amministrazione Trasparente, nella sottosezione Performance.

2.2.2. Albero della Performance dell'ATS della Montagna



2.2.3 Gli obiettivi strategici e operativi per la performance di ATS della Montagna

Nel seguente prospetto si riportano gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli indicatori di misurazione:

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
A1.1	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Promozione stili di vita salutari e screening	Mantenimento livello di risultato e qualità dello screening oncologico	Adesione corretta screening mammella	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A1.2	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Promozione stili di vita salutari e screening	Mantenimento livello di risultato e qualità dello screening oncologico	Adesione corretta screening colon retto	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A1.3	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Promozione stili di vita salutari e screening	Mantenimento livello di risultato e qualità dello screening HPV	Fatto/non fatto	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A2.1	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Prevenzione malattie infettive	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per ciclo base (polio, difterite, tetano, epatite B, pertosse, Hib)	Rispetto dell'obiettivo fissato da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A2.2	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Prevenzione malattie infettive	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per la 1° dose di vaccino contro morbillo, parotite, rosolia (MPR)	Rispetto del target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
A3.1	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Monitoraggio della qualità delle acque destinate al consumo umano	% dei campionamenti effettuati sul totale dei campionamenti programmati	>95%	>95%	>95%
A3.2	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Monitoraggio della qualità delle acque destinate al consumo umano	% dei campionamenti con esito favorevole sul totale dei campionamenti effettuali	≥60%	≥60%	≥60%
A3.3	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito sanitario	Sicurezza alimentare: n. controlli effettuati sul numero controlli programmati	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A3.4	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito sanitario	% campionamenti effettuati sui punti di balneazione sul totale dei campionamenti programmati	100%	100%	100%
A3.5	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito sanitario	% dei campionamenti effettuati nelle piscine pubbliche sul totale dei campionamenti programmati per le piscine pubbliche	80%	80%	80%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
A3.6	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito sanitario	% sopralluoghi effettuati nelle scuole sul totale dei sopralluoghi programmati	80%	80%	80%
A3.7	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito veterinario	Sicurezza alimentare: n. controlli effettuati sul numero controlli programmati	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A3.8	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito veterinario	Benessere animale: n. controlli effettuati sul numero controlli programmati	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A4.1	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute dei lavoratori	Efficace prevenzione in ambito PSAL	Sicurezza PSAL: n. controlli effettuati sul totale dei controlli programmati	>= 85%	>= 85%	>= 85%
A4.2	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute dei lavoratori	Efficace prevenzione in ambito PSAL	Attività di controllo in almeno il 5% delle aziende attive sul territorio (corrispondente all'obiettivo generale LEA del 5%)	5% delle aziende attive	5% delle aziende attive	5% delle aziende attive

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
B1.1	Governo della domanda	Riduzione liste d'attesa	Governo e contenimento dei tempi d'attesa	Adozione delle azioni atte alla riduzione delle liste d'attesa e incremento dell'offerta: monitoraggio trimestrale dei tempi d'attesa con indicazioni delle criticità rilevate	100%	100%	100%
B1.2	Governo della domanda	Riduzione liste d'attesa	Governo e contenimento dei tempi d'attesa	Effettuazione di almeno 2 incontri con ciascuna ASST per la definizione della strategia per la riduzione dei tempi d'attesa e relativo monitoraggio: 2 incontri per ciascuna ASST	2 incontri per ciascuna ASST	2 incontri per ciascuna ASST	2 incontri per ciascuna ASST
B1.3	Governo della domanda	Liste d'attesa	Governo e contenimento dei tempi d'attesa	Individuazione di obiettivi da inserire nei contratti con gli enti erogatori privati a contratto atti ad incrementare la produzione delle prestazioni ambulatoriali più "critiche"	100%	100%	100%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
B2.1	Governo della domanda	Integrazione sociosanitaria e sociale	Incontri con operatori ASST/UdP/ Enti Erogatori	Incontri annuali	>=25 incontri annuali	>=25 incontri annuali	>=25 incontri annuali
B3.1	Governo della domanda	Misure Sociosanitarie	Risposta integrata e completa ai bisogni delle persone, famiglie e comunità	Adozione di specifici provvedimenti di erogazione di fondi ad enti ed associazioni, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente	100%	100%	100%
B3.2	Governo della domanda	Misure Sociosanitarie	Risposta integrata e completa ai bisogni delle persone, famiglie e comunità	Adozione di specifici provvedimenti di erogazione di fondi richiesti da singoli soggetti aventi diritto, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente	100%	100%	100%
C1.1	Governo dell'offerta	Controllo quali/quantitativo delle prestazioni socio-sanitarie	Controllo della documentazione clinica e della rendicontazione relativa alle prestazioni di ricovero	Attuazione controlli SDO	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
C1.2	Governo dell'offerta	Controllo quali/quantitativo delle prestazioni socio-sanitarie	Controllo della documentazione clinica e della rendicontazione relativa alle prestazioni ambulatoriali	Attuazione controlli specialistica ambulatoriale	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
C1.3	Governo dell'offerta	Controllo quali/quantitativo delle prestazioni socio-sanitarie	Garanzia della piena attuazione dei processi di vigilanza e controllo in ambito sociosanitario e di vigilanza in ambito sociale	Rispetto del target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
D1.1	Governo dell'offerta farmaceutica	Monitoraggio e controllo della spesa farmaceutica e garanzia sul corretto uso del farmaco	Accreditamento, vigilanza e controlli farmaceutici	n. controlli effettuati/n. controlli programmati	target Piano di Controllo Annuale	target Piano di Controllo Annuale	target Piano di Controllo Annuale
D2.1	Governo dell'offerta farmaceutica	Monitoraggio assistenza protesica	Aggiornamento periodico elenco dei medici prescrittori-pubblicazione sul sito aziendale	n. aggiornamenti effettuati	n. 3	n. 3	n. 3
E1.1	Gestione emergenze pandemiche	Gestione emergenze pandemiche	Piano pandemico ATS	Costante aggiornamento e attuazione delle azioni previste dal piano pandemico ATS	100%	100%	100%
F1.1	Sviluppo e innovazione dell'organizzazione	Miglioramento del livello di efficacia organizzativa	Mantenimento della certificazione di qualità "Area Formazione"	Fatto/non fatto	Fatto	Fatto	Fatto
F1.2	Sviluppo e innovazione dell'organizzazione	Miglioramento del livello di efficacia organizzativa	Sviluppo delle competenze	n. corsi formativi effettuati/n. corsi formativi pianificati	>=60%	>=60%	>=60%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
F1.3	Sviluppo e innovazione dell'organizzazione	Miglioramento del livello di efficacia organizzativa	Individuazione ed analisi dei processi da semplificare/reingegnerizzare con evidenza e formalizzazione della soluzione applicativa entro il mese di giugno	Fatto/non fatto	fatto	fatto	fatto
G1.1	Governo e gestione del contesto interno	Riduzione e razionalizzazione della spesa	Monitoraggio della spesa per beni e servizi	Rispetto del target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
G1.2	Governo e gestione del contesto interno	Riduzione e razionalizzazione della spesa	Effettuazione delle gare aggregate e degli acquisti autonomi in applicazione delle indicazioni regionali	Fatto/non fatto	fatto	fatto	fatto
G2.1	Governo e gestione del contesto interno	Investimenti	Rispetto dei cronoprogrammi degli interventi finanziati nei programmi di investimento	Riscontro a specifiche richieste di monitoraggio regionali	fatto	fatto	fatto
G3.1	Governo e gestione del contesto interno	Rispetto tempo e modalità di pagamento	Rispetto tempo di pagamento fornitori	Rispetto del target definito da Regione	<=30/60 giorni in base alle scadenze pattuite	<=30/60 giorni in base alle scadenze pattuite	<=30/60 giorni in base alle scadenze pattuite
G3.2	Governo e gestione del contesto interno	Rispetto tempo e modalità di pagamento	Rispetto tempo di pagamento in tema di trasferimenti verso erogatori pubblici e privati	Fatto/non fatto	fatto	fatto	fatto

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
G4.1	Governo e gestione del contesto interno	Attuazione Legge Regionale n. 22/21	Attuazione Legge Regionale n. 22/21 e supporto da parte di ATS al trasferimento delle funzioni del Dipartimento Cure Primarie alle ASST entro il 30/09/2023	Fatto/non fatto	100%		
H1.1	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano Nazionale per Investimenti Complementari (PNC)	Potenziamento rete territoriale	Potenziamento rete territoriale	Rispetto del cronoprogramma di realizzazione delle Case di Comunità e degli Ospedali di Comunità e relativa implementazione dei servizi	100%	100%	100%
H2.1	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano Nazionale per Investimenti Complementari (PNC)	Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata	Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata	Rispetto del cronoprogramma	100%	100%	100%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
I1.1	Anticorruzione e Trasparenza	Anticorruzione	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel PIAO	Predisposizione e trasmissione al RPCT - nei termini previsti dal PIAO - di specifica relazione annuale (format) che rendiconti l'attività espletata in merito alle misure di prevenzione del rischio relative ad aree e processi di competenza, agli adempimenti specifici, all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e alla partecipazione del personale dipendente a iniziative formative in tema di etica e legalità.	100%	100%	100%
I2.1	Anticorruzione e Trasparenza	Trasparenza	Rispetto degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza	Dichiarazione semestrale (10 gennaio – 10 luglio) da inviare al RPCT – mediante estrazione del Piano Trasparenza - in merito alla avvenuta pubblicazione / aggiornamento dei dati di competenza	100%	100%	100%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
L1.1	Semplificazione, Accessibilità e Transizione al digitale	Rafforzamento della sicurezza informatica	Rispetto del cronoprogramma regionale di predisposizione del Piano di Miglioramento del livello di sicurezza informatica	Fatto/non fatto	definizione piano	manutenzione e monitoraggio	manutenzione e monitoraggio
L2.1	Semplificazione, Accessibilità e Transizione al digitale	Dematerializzazione del processo vigilanza: <ul style="list-style-type: none"> - Dipartimento Veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale; - Dipartimento Funzionale Territoriale Vallecamonica-Sebino; - Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria. 	Utilizzo dei nuovi strumenti dedicati alla gestione dematerializzata del processo di verbale d'ispezione	Fatto/non fatto	adeguamento di tutte le postazioni mobili di lavoro utilizzate sul territorio; rilascio firma elettronica; formazione dei dipendenti; utilizzo del nuovo strumento da parte del 25% degli operatori addetti alla vigilanza e al controllo	eventuali aggiornamenti del sistema in applicazione di nuovi indicazioni nazionali e/o regionali e utilizzo del nuovo strumento da parte del 65% degli operatori addetti alla vigilanza	eventuali aggiornamenti del sistema in applicazione di nuovi indicazioni nazionali e/o regionali e utilizzo del nuovo strumento da parte del 65% degli operatori addetti alla vigilanza
L3.1	Semplificazione, Accessibilità e Transizione al digitale	Accessibilità del sito aziendale	Acquisizione di uno strumento dedicato al miglioramento dell'accessibilità al sito da parte di utenti con disabilità	Fatto/non fatto	100%		

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Valore Pubblico specifico dell'ATS della Montagna							
VP1 PERF 1	Area sociosanitaria	Contrasto al Disturbo da Gioco d'azzardo	Utilizzo software play SMI	Numero nuovi accessi al software/accessi 2022	10%	15%	15%
VP1 PERF 2	Area sociosanitaria	Contrasto al Disturbo da Gioco d'azzardo	Creazione pagina informativa sul sito ATS Montagna	Numero nuovi accessi pagina web/ numero accessi 2022	10%	15%	15%
VP1 PERF 3	Area sociosanitaria	Contrasto al Disturbo da Gioco d'azzardo	Incremento della sensibilizzazione territoriale e dei servizi erogati	Numero comuni attivati /n. comuni	63%	76%	90%
				Numero giocatori patologici in cura/residenti	0,02%	0,02%	0,02%
				Mantenimento dei tempi di pagamento dei fondi agli erogatori	100%	100%	100%
				Customer satisfaction tempistiche pagamenti fondi agli erogatori	100%	100%	100%
VP1 PERF 4	Area sociosanitaria	Contrasto al Disturbo da Gioco d'azzardo	Aumento dei finanziamenti utilizzati	Finanziamento utilizzato/finanziamento totale	40 %	75 %	95 %

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
VP2 PERF 1	Area prevenzione	Accessibilità digitale da parte degli utenti e gestione informatica da parte degli operatori dell'ATS dei procedimenti amministrativi individuati	Semplificazione nell'accesso alle prestazioni e ai servizi garantiti e resi agli utenti (cittadini e imprese) dell'ATS della Montagna	Numero pratiche semplificate/n. pratiche totali	50	100	220
VP2 PERF 2	Area prevenzione	Accessibilità digitale da parte degli utenti e gestione informatica da parte degli operatori dell'ATS dei procedimenti amministrativi individuati	Digitalizzazione dei processi	Numero pratiche digitalizzate/n. pratiche totali	50	100	220
VP2 PERF 3	Area prevenzione	Accessibilità digitale da parte degli utenti e gestione informatica da parte degli operatori dell'ATS dei procedimenti amministrativi individuati	Incremento dell'accesso alle sezioni dedicate	Numero accessi	100	200	440

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
VP2 PERF 4	Area prevenzione	Accessibilità digitale da parte degli utenti e gestione informatica da parte degli operatori dell'ATS dei procedimenti amministrativi individuati	Incremento della quantità e qualità delle prestazioni erogate digitalmente	Numero associazioni - latterie di conferimento informate/totale associazioni-latterie di conferimento	100%	100%	100%
				Numero utenti che trasmettono l'istanze digitalizzate/n. istanze totali	10%	30%	50%
				Media degli spostamenti in km risparmiati	500	1500	2500
				Customer satisfaction favorevoli/custo mer satisfaction	40%	60%	75%
VP2 PERF 5	Area prevenzione	Accessibilità digitale da parte degli utenti e gestione informatica da parte degli operatori dell'ATS dei procedimenti amministrativi individuati	Riduzione delle ore annue lavorate per la gestione del processo	Numero ore lavorate/n. pratiche	0,95	0,85	0,75
VP3 PERF 1	Area screening	Analisi di fattibilità, progettazione e implementazione del servizio di promemoria dell'appuntamento tramite SMS e portale ATS per inserimento n. telefonico	Semplificazione nell'iter di accesso all'erogazione delle prestazioni di screening e affiliazione ad ATS della Montagna	Numero accessi al portale ATS di verifica e inserimento numero di telefono / numero popolazione invitata	5%	7%	10%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
VP3 PERF 2	Area screening	Analisi di fattibilità, progettazione e implementazione del servizio di promemoria dell'appuntamento tramite SMS e portale ATS per inserimento numero telefonico	Digitalizzazione dei processi	Numero promemoria sms /numero di inviti effettuati	10%	20%	30%
VP3 PERF 3	Area screening	Analisi di fattibilità, progettazione e implementazione del servizio di promemoria dell'appuntamento tramite SMS e portale ATS per inserimento numero telefonico	Incremento dell'accesso alle sezioni dedicate	Incremento in % del numero accessi al portale ATS	5%	10%	15%
VP3 PERF 4	Area screening	Analisi di fattibilità, progettazione e implementazione del servizio di promemoria dell'appuntamento tramite SMS e portale ATS per inserimento numero telefonico	Incremento del numero di sms inviati e del numero di accesso al portale ATS dedicato	Numero di sms inviati / numero inviti	20%	40%	80%
				Numero utenti che accedono al portale ATS / numero inviti	5%	7%	10%
				Numero di telefono nel database screening / numero invitate	30%	40%	50%
				Numero aderenti / numero invitate - sospese	69%	70%	72%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
VP3 PERF 5	Area screening	Analisi di fattibilità, progettazione e implementazione del servizio di promemoria dell'appuntamento tramite SMS e portale ATS per inserimento numero telefonico	Riduzione del no-show	Numero dei posti in agenda occupati / numero posti disponibili	60%	70%	80%



2.2.4. Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2023-2025

Premessa e riferimenti normativi

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019, emanata nel giugno 2019, dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*. La suddetta Direttiva ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle Amministrazioni Pubbliche.

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che *“la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.”*

Le recenti *“Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”* (ottobre 2022), sottoscritte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, mirano ad un'organizzazione del lavoro pubblico sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

In linea con il PNRR, nel quale la parità di genere, insieme ai giovani e alla riduzione del divario di cittadinanza, costituisce una priorità trasversale, le linee guida rappresentano il superamento delle disparità e degli stereotipi culturali ed una guida verso l'eliminazione di *“politiche di genere”*, pensate in modo frammentario ed occasionale.

Le linee guida, prendendo le mosse dall'articolo 5 del *“PNRR 2”* (D.l. 36/2022), riportano gli obiettivi prioritari a cui le Amministrazioni devono mirare nell'individuazione di misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

Le indicazioni delle linee guida sono volutamente aperte e modulabili ai diversi contesti di applicazione; tuttavia, l'invito che si evince con chiarezza è quello di puntare a obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontando gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un'attenzione costante all'equilibrio di genere.

Il documento di indirizzo si articola in due parti ed un'appendice con il glossario dei principali termini riferiti al tema dell'equilibrio di genere.

La prima parte individua lo scenario di contesto, con specifico riferimento all'ambito della Pubblica amministrazione, in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di valorizzare le esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale.

La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione.

Il cuore delle indicazioni contenute nelle linee-guida è costituito da una check-list che ha lo scopo di guidare le scelte in merito agli strumenti operativi che quotidianamente interessano la gestione del capitale umano, in termini di accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e di sviluppo dell'intera carriera lavorativa.

Altro punto chiave è quello inerente al valore delle esperienze nell'ambito delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale. In questo senso, si suggeriscono misure per evitare che, tra concorrenti di diverso sesso, possa determinarsi una discriminazione indiretta per effetto di periodi di assenza legati a fenomeni come la maternità.



Le linee guida operano anche sul piano della cultura organizzativa, prevedendo per esempio che l'amministrazione si organizzi per svolgere riunioni non oltre un certo orario, più facilmente confliggente con la necessità di gestire carichi familiari, e che si preveda comunque una modalità di svolgimento ibrida, prevedendo di default un collegamento in videoconferenza, anche se vi sono partecipanti in presenza.

Un ruolo rilevante è rivestito anche dall'accountability dell'amministrazione, che deve abituarsi a esporre i dati che riguardano la propria organizzazione, offrendo sempre anche la chiave di lettura di "genere", a partire dagli obblighi di trasparenza, ad esempio sulle retribuzioni, dove si ritiene necessario far comparire anche i compensi connessi agli incarichi aggiuntivi, per non lasciare sottotraccia fenomeni di gender pay gap reali, ma striscianti, in quanto non legati agli stipendi contrattuali, che sono necessariamente gli stessi per uomini e donne, ma a opportunità di guadagni aggiuntivi che si riconducono alla maggiore disponibilità di tempo extra-lavoro.

Regione Lombardia, nella deliberazione XI/7758 del 28/12/2022 "*Determinazione in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023*", sottolinea nell'Allegato 11 relativo al "Personale – Welfare Aziendale", l'importanza di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro "valorizzando sia il welfare istituzionale, che fa riferimento all'insieme di servizi che possono agevolare la vita del dipendente, sia il welfare per l'engagement ed il wellbeing organizzativo, che fa riferimento all'insieme degli interventi che possono impattare sul senso di appartenenza, sull'identità organizzativa e su un clima organizzativo motivante e gratificante".

Finalità del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

La Direttiva del 2019 intende rafforzare il ruolo del CUG, attraverso il quale la Pubblica Amministrazione intende:

- superare, seppur in una logica di continuità, la frammentarietà dei precedenti due Comitati per le pari opportunità e per il contrasto del fenomeno del mobbing, attraverso una visione più organica;
- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.
- diventare un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

Al CUG sono attribuiti compiti **propositivi, consultivi e di verifica**: nell'ambito dei suoi compiti propositivi deve indicare all'Amministrazione azioni positive, al fine della predisposizione del "Piano triennale di azioni positive", che l'amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". La stessa norma prevede, in caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

ATS della Montagna ha recentemente aggiornato la composizione del CUG, con Delibera n. 19 del 19/01/2023 "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ATS della Montagna. Aggiornamento componenti".

ATS della Montagna ha già adottato il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 (PAP) con Delibera n. 69 del 27/01/2022 "*Decreto Legislativo 11/04/2006 n.198: Adozione del Piano delle Azioni Positive*



2022-2024 a favore dei/delle dipendenti dell'ATS della Montagna", di cui la presente sottosezione rappresenta l'aggiornamento 2023-2025, approvato dal CUG nella seduta del 31/01/2023, come da verbale conservato agli atti della Segreteria CUG.

Cronoprogramma

Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato e adottato come parte integrante del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – i dati statistici (analisi quantitativa e qualitativa del personale, retribuzioni medie ecc.), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese e la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Le predette informazioni confluiscono integralmente nel format della relazione che il CUG predispone annualmente entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato stesso. La relazione viene presentata formalmente, in un incontro dedicato, alla Direzione Generale ed è trasmessa anche al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni (nominato con Delibera n. 575 del 30 luglio 2021) che, come da normativa vigente, ha tra le sue funzioni la valutazione della metodologia e la relativa applicazione delle rilevazioni aziendali in materia di benessere organizzativo.

PAP 2023-2025

Il CUG dell'ATS della Montagna ha elaborato la seguente proposta di Piano delle Azioni positive, da adottare per il triennio 2023 – 2025.

Target

Dipendenti e collaboratori dell'ATS della Montagna

Obiettivi del piano delle azioni positive

1. Far conoscere il ruolo del CUG ai/alle dipendenti;
2. Sensibilizzare l'Agenzia sull'uso di un linguaggio di genere;
3. Formare ed informare i/le dipendenti su tematiche di competenza del CUG;
4. Promuovere stili di vita sani nell'ambiente di lavoro per favorire il benessere fisico e psicologico dei/delle dipendenti;
5. Favorire la conciliazione dei tempi di vita, di cura (anziani, minori, disabili) e di lavoro;
6. Contrastare ogni forma di violenza contro le donne e promuovere cultura e azioni di pari opportunità.

Azioni

- somministrazione di un questionario anonimo ai/alle dipendenti per conoscere le attuali necessità relative alla conciliazione, al benessere organizzativo e alle pari opportunità, anche alla luce del periodo pandemico e post-pandemico;
- aggiornamento ed implementazione del link "Comitato Unico di Garanzia" sul Sito dell'Agenzia, migliorandone l'accessibilità e la visibilità sulla Home Page;
- promozione dell'utilizzo sui documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori, come ad esempio uso di sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi;
- promozione della formazione su tematiche inerenti:



- stili comunicativi e capacità di ascolto;
- pari opportunità, benessere organizzativo e medicina di genere;
- tecniche di rianimazione e utilizzo del “defibrillatore”
- promozione nei/nelle dipendenti di:
 - Attività fisica:
 - incentivare la ripresa dei gruppi di cammino aziendali;
 - promuovere corsi teorico/pratici per la rieducazione posturale e visiva (visual training);
 - incentivare l’utilizzo della bicicletta personale o comunale, in alternativa all’auto, per gli spostamenti casa-lavoro, con conseguente approntamento di uno spazio sicuro e riservato al posteggio delle biciclette del personale dipendente.
 - Alimentazione sana:
 - sviluppo di progettualità per un’alimentazione salutare, predisponendo nelle sedi di lavoro, ove possibile, spazi per consumare i pasti in compagnia ed eventualmente all’aperto, per i mesi estivi e/o di percorsi di educazione alimentare, con coinvolgimento di personale specialistico;
 - favorire l’alimentazione di persone con intolleranze e allergie (al glutine, al lattosio ecc.) e al rispetto delle scelte alimentari (vegani, vegetariani...), sondando la possibilità di inserire nei distributori automatici cibi e bevande adatti alle problematiche di salute o alle scelte alimentari dei/delle dipendenti.
 - Prevenzione delle dipendenze da sostanze psicotrope e comportamentali:
 - sensibilizzazione dei/delle dipendenti e promozione dell’accesso ai percorsi dedicati alle diverse dipendenze (tabagismo, gioco d’azzardo patologico, disturbo da uso da alcol ecc.).
 - Salute psicofisica:
 - collaborazione con il Servizio sorveglianza sanitaria e benessere organizzativo per la rivalutazione del Piano di sorveglianza sanitaria e per porre attenzione alla salute sui luoghi di lavoro, alla luce del paradigma bio-psico-sociale, in particolar modo al rischio stress lavoro correlato;
- promozione di eventuale attività di ascolto delle necessità dei/delle dipendenti, al fine di conciliare tempi di vita, di cura e di lavoro e favorire all’interno dell’Agenzia l’applicazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), Delibera n.929 del 21/12/2022 “Adozione regolamento in materia di lavoro agile e lavoro da remoto dell’ATS della Montagna”;
- continua collaborazione con le Consigliere Provinciali di Parità, con i CUG delle ASST e la Rete regionale dei Presidenti CUG Sanità, per la promozione di iniziative di formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, del contrasto delle discriminazioni e della medicina di genere;
- sensibilizzazione del personale e della popolazione sul fenomeno del femminicidio e sulla violenza di genere: allestimento spazio “Sedia vuota/Posto occupato” per la Giornata mondiale contro la violenza sulle donne del 25 Novembre. L’obiettivo generale è quello di favorire la diffusione di una cultura contraria ad ogni forma di violenza di genere, anche con evidenziazione numero nazionale antiviolenza e stalking “1522”;
- sensibilizzazione del personale sulla possibilità di riconoscere e prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro.

Verifica e Monitoraggio delle Azioni

Il monitoraggio dell’attuazione delle attività di cui al presente documento avviene almeno due volte all’anno internamente al CUG.

Conclusioni

Il PAP, seppur elaborato e proposto dal CUG, si sviluppa solo grazie ad una stretta collaborazione con le diverse articolazioni e con i vari servizi aziendali e, ove possibile, tende a promuovere sinergie con soggetti esterni all’Agenzia, quali le Consigliere Provinciali di Parità, le Reti già presenti sul territorio (Reti Conciliazione Famiglia - Lavoro, Workplace Health Promotion - WHP- e Reti anti violenza), le ASST del territorio e gli Ambiti.

Il suo aggiornamento annuale rimodula le azioni, mantenendo gli obiettivi, in un’ottica di continuità ed integrazione con i precedenti PAP.

Eventuali oneri finanziari, derivanti dalle azioni contenute nel PAP, rientrano nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che prevede “nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla Legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall’art. 57, comma 1, lettera d), del d.lgs.165/2001” e s.m.i.



Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Valutazione di impatto del contesto esterno

Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 approvato definitivamente dal Consiglio dell'Autorità in data 17 gennaio 2023, si innesta in una fase storica particolarmente complessa, nella quale il Paese, messo a dura prova dalla pandemia, ha dovuto approntare una serie di misure atte ad agevolare e velocizzare il più possibile la ripresa dell'intero sistema. In tale ottica è stato adottato il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finalizzato a riparare i danni economici e sociali derivati dalla situazione emergenziale e a fornire un supporto concreto, anche da un punto di vista ecosostenibile, contribuendo al ripristino dell'economia italiana.

Funzionale all'attuazione del PNRR, avuto specifico riguardo all'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, è il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* che, tra le varie novità, ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO): un documento unitario che si propone la realizzazione di più obiettivi programmatici e strategici dell'Amministrazione.

Parte integrante del documento è la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza che, unitamente agli altri strumenti, sono diretti alla realizzazione degli obiettivi proposti dal PNRR in un'ottica di massima semplificazione e integrazione.

Nell'ambito della suddetta integrazione, il PNA 2022 chiarisce che *gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO*; tale prospettiva, *per calibrare le misure di prevenzione della corruzione non può prescindere dall'analisi del contesto in cui è chiamata ad operare l'Amministrazione. Infatti, nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.*

L'analisi del contesto esterno è stata condotta considerando le variabili legate al territorio e le dinamiche interconnesse, anche alla luce degli indicatori (di contesto, di rischio corruttivo negli appalti, di rischio a livello comunale) esaminati nel progetto ANAC *“Misurazione del rischio corruzione”* il quale, com'è noto, s'inserisce tra le iniziative previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Nell'ottica di snellimento e semplificazione suggerita dal PNA 2022 e dalla normativa vigente, sono stati sviluppati e aggiornati, in continuità con i precedenti PTPCT, i dati utili all'*individuazione e alla descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche* del territorio dell'ATS della Montagna, al fine di verificare l'esistenza di eventuali influenze esterne che condizionano impropriamente l'operato dell'Amministrazione.

Come nell'anno 2021, anche il 2022 è stato connotato dalle inevitabili ripercussioni dell'epidemia e del conflitto bellico originato nell'Est-Europa per il contenimento delle quali ATS della Montagna, nel suo ruolo di Ente del SSR, ha visto prioritariamente impegnate tutte le articolazioni dell'Agenzia, non senza garantire, nel contempo, un'efficiente ed efficace programmazione e ri-programmazione di tutte le attività istituzionali.

Le iniziative volte a contribuire alla ripresa socio-economica del territorio sono state coordinate con le ASST territorialmente competenti (ASST Valtellina e Alto Lario e ASST Valcamonica), in collaborazione con Regione Lombardia e con gli altri Enti del Territorio (Prefettura, Questura, Enti Locali e Protezione Civile), al fine di mantenere il più possibile attiva ed efficace la rete di offerta sanitaria e sociosanitaria e garantire il necessario supporto alla gestione congiunta e coordinata dell'emergenza e delle attività connesse.



Alla luce di quanto precisato dal nuovo PNA, vengono illustrate le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera (es. variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio) per verificare l'esistenza di dinamiche territoriali o settoriali che possono agevolare o, al contrario, ostacolare il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Sono stati, pertanto, esaminati e interpretati gli indicatori di contesto, già descritti in premessa:

- territoriale, ambientale e demografico;
- sociale ed economico;
- indagine sulla qualità della vita;

nonché gli ulteriori seguenti indicatori di contesto - sotto dettagliati:

- indagine sulla criminalità;
- ambito degli appalti e contratti pubblici;
- relazioni annuali della Corte dei Conti (cenni).

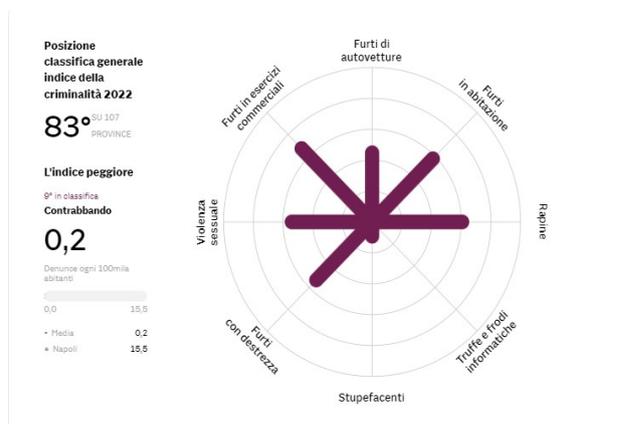
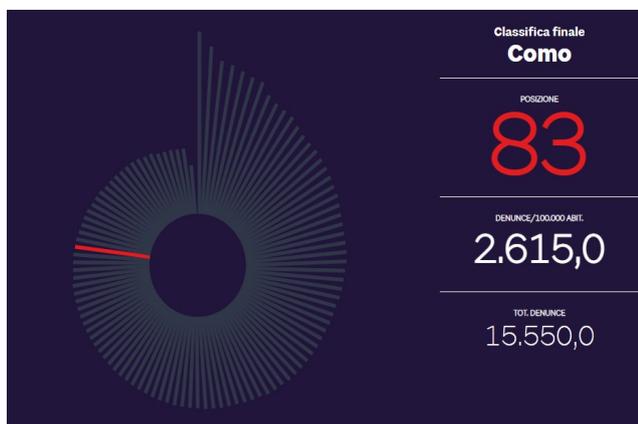
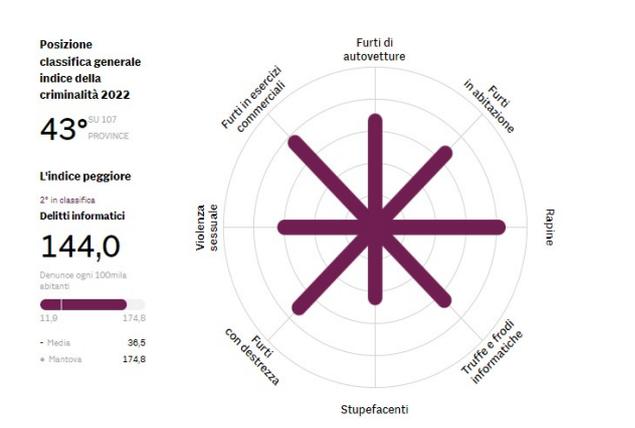
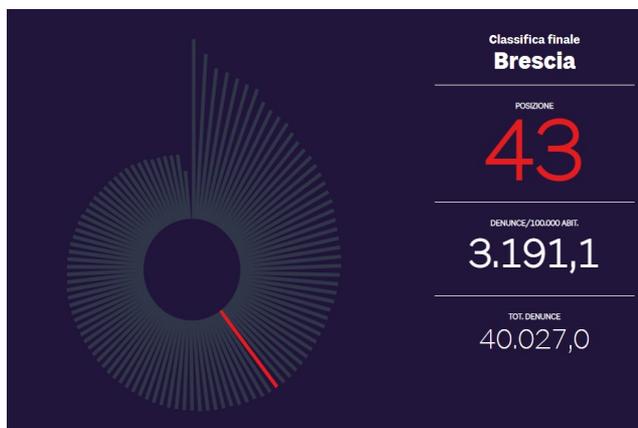
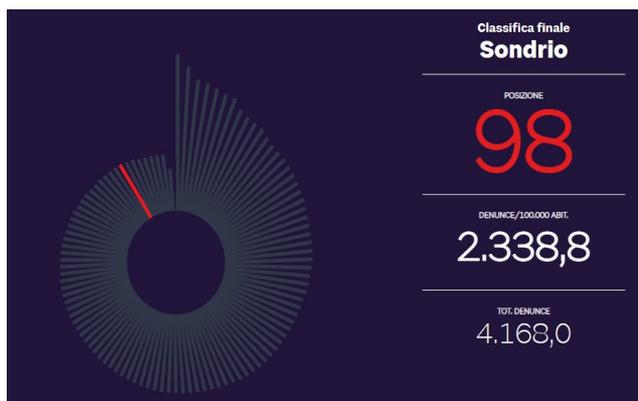
2.3.1.1 Indagine sulla criminalità

Ai fini della misurazione del rischio di corruzione, è utile analizzare l'“*Indice della criminalità 2022*”¹⁰ nelle province italiane ed il tipo di criminalità maggiormente diffusa nel contesto territoriale di riferimento.

In continuità con la ricerca condotta dal *Sole 24 Ore* sulla qualità della vita (i cui risultati sono stati esposti in precedenza), l'analisi della criminalità fotografa i *delitti “emersi”* nell'arco dei 12 mesi precedenti in seguito alle segnalazioni delle Forze di polizia (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, Corpo Forestale dello Stato, Polizia Penitenziaria, DIA, Polizia Locale, Guardia Costiera, ecc...). Il tasso di criminalità è misurato sulla base delle denunce sporte nel corso dell'anno precedente l'indagine, con riferimento ad alcune tipologie di reati (n. 18 reati maggiormente rappresentativi) in rapporto alla popolazione residente nella provincia considerata (risultante dall'ultima rilevazione ISTAT). I dati raccolti provengono dal database interforze del Dipartimento di Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno e, nel dettaglio, dalle informazioni pervenute dalle forze dell'ordine.

Al riguardo, si rappresenta che nella classifica finale, i territori delle province di Sondrio, Brescia e Como non sono tra i più pericolosi (le prime tre posizioni sono occupate da Milano, Rimini e Torino); **Sondrio si posiziona, infatti, al 98 posto** come città meno incline al crimine e più sicura, confermando il risultato dell'anno precedente; **Como si attesta al 83 posto** (perdendo qualche posizione rispetto alla classifica precedente, nella quale occupava il 91 posto) mentre **Brescia si registra alla 43 posizione** (perdendo 12 posizioni a discapito della sicurezza, rispetto all'anno scorso).

¹⁰ <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/>



Per quanto concerne il territorio di ATS della Montagna - che, come detto, oltre all'intera provincia di Sondrio comprende parte dei territori afferenti alle diverse province di Brescia e Como, con caratteristiche peculiari rispetto ai capoluoghi – l'analisi del fenomeno criminale presenta non poche difficoltà per la mancanza di specificità del dato. I risultati sono, infatti, riferibili al territorio della provincia considerata nel suo complesso e, non, invece, alle singole zone e/o ai singoli Comuni di interesse.

Per tale ragione, conformemente a quanto indicato nella *check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO (PNA 2022 All. n. 1)* ove si richiede, tra l'altro, di operare una valutazione attenta sulla pertinenza dei dati rispetto al territorio e/o al settore in

cui l'amministrazione opera, e alla valutazione dei dati utilizzati, questa Agenzia si è avvalsa della collaborazione delle Istituzioni locali per il reperimento dei dati specifici e, il più possibile, aggiornati.

Dai dati raccolti presso le **Prefetture e Questure competenti**, le quali hanno apportato il loro prezioso contributo nell'ottica di massima cooperazione e collaborazione tra Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni, è emerso che a **Sondrio** il fenomeno criminale si è concentrato maggiormente sui reati contro il patrimonio, con *focus* sui delitti inerenti truffe e frodi informatiche (893 denunce e 795 delitti commessi) e delitti informatici (84 denunce e 85 delitti commessi).

I dati relativi ai delitti commessi e denunciati dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 nella provincia di Sondrio (secondo la statistica comunicata dalla **Questura di Sondrio**¹¹) confermano questo trend in salita evidenziando, altresì, un leggero aumento dei reati contro il patrimonio e mostrando, di converso, l'assenza di reati connessi alla criminalità di tipo associativo.

DELITTI	NUMERO DELITTI COMMESSI	NUMERO DELITTI DENUNCIATI
ATTENTATI	0	0
STRAGE	0	0
OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI	0	0
INFANTICIDI	0	0
TENTATI OMICIDI	3	3
OMICIDIO PRETERINTENZIONALE	0	0
OMICIDI COLPOSI (da incidente stradale)	4	5
LESIONI DOLOSE	190	212
PERCOSSE	43	42
MINACCE	170	181
INGIURIE	0	0
VIOLENZE SESSUALI	18	20
ATTI SESSUALI CON MINORENNE	0	1
CORRUZIONE DI MINORENNE	1	1
FURTI	845 (di cui n. 152 in abitazione e n. 120 in esercizi commerciali)	1071 (di cui n. 159 in abitazione e n. 129 in esercizi commerciali)
RICETTAZIONE	31	34
RAPINE	23 (di cui n. 10 in pubblica via, n. 3 in abitazione e n. 3 in esercizi commerciali)	28 (di cui n. 12 in pubblica via, n. 4 in abitazione e n. 3 in esercizi commerciali)
ESTORSIONI	34	45
USURA	0	0
SEQUESTRI DI PERSONA	0	0
ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	0	2
ASSOCIAZIONE DI TIPO MAFIOSO	0	0
RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO	8	17
TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	795	893

¹¹ Nota prot. ATS della Montagna n.2592/2023

INCENDI	59 (di cui n. 40 incendi boschivi)	59 (di cui n. 40 incendi boschivi)
DANNEGGIAMENTI	503	513
DANNEGGIAMENTI SEGUITI DA INCENDIO	9	9
CONTRABBANDO	0	0
STUPEFACENTI	47 (di cui n. 37 spaccio)	56 (di cui n. 44 spaccio)
SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE E PORNOGRAFIA MINORILE	2	3
DELITTI INFORMATICI	85	84
CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI	1	1
VIOLAZIONE DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE	0	0
ALTRI DELITTI	1017	1302
TOTALE	3888	4582

La **provincia di Brescia**, che conta una popolazione di circa 1.256.000 abitanti, è la più estesa della Lombardia (14[^] in Italia), con una superficie di 4.784,365 kmq e una densità abitativa di circa 264 abitanti per kmq. Essa rappresenta la seconda provincia per numero di abitanti della regione e la quinta in Italia.

Dai dati comunicati dalla **Prefettura di Brescia**¹², si evince che la fiorente economia industriale che caratterizza il territorio dell'intera provincia attira sodalizi criminali provenienti prevalentemente dal sud Italia, con particolare ancoraggio alle zone turistiche lacustri. *Recenti attività investigative hanno confermato come la presenza in questa provincia della criminalità organizzata assuma non più le forme iniziali dell'infiltrazione ma sia ormai declinata in termini di "stanzialità" e radicamento, anche mediante il mimetico inserimento nella locale realtà economica e sociale.* In ragione del crescente connubio tra imprenditoria locale e criminalità organizzata, risulta che la maggior parte dei reati gravitino nell'ambito economico, come il riciclaggio di capitali illeciti, le frodi fiscali e le false fatturazioni. In crescita anche i reati inerenti traffico di armi e di sostanze stupefacenti (con collegamenti anche di carattere internazionale), finanziamento di sodalizi criminali dediti ai reati comuni e richieste estorsive e usura nei confronti di imprenditori locali.

Di seguito si riportano i dati comunicati dalla **Questura di Brescia**¹³ inerenti all'attività di Polizia Giudiziaria relativa al territorio della provincia di Brescia nel corso dell'anno 2022, in raffronto all'attività di P.G. del 2021:

ATTIVITA' DI POLIZIA GIUDIZIARIA RELATIVA AL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA	2021	2022	VARIAZIONE
NUMERO TOTALE REATI DENUNCIATI	46228	47866	+3,5%
NUMERO PERSONE DENUNCIATE	9572	12829	+34%
NUMERO PERSONE ARRESTATE	949	2834	+198,6%
NUMERO PERSONE IDENTIFICATE	357645	365437	+2,17%

¹² Nota prot. ATS della Montagna n. 3362/2023

¹³ Nota prot. ATS della Montagna n. 5193/2023



La situazione cambia se si analizza nel dettaglio l'area della Valcamonica:

ATTIVITA' DI POLIZIA GIUDIZIARIA RELATIVA AL TERRITORIO DELLA VALCAMONICA	2021	2022	VARIAZIONE
NUMERO TOTALE REATI DENUNCIATI	4108	3678	-11,7%
NUMERO PERSONE DENUNCIATE	915	1206	+31,8%
NUMERO PERSONE ARRESTATE	109	196	+79,8%
NUMERO PERSONE IDENTIFICATE	46278	44704	-3,5%

I dati estratti dal database SDI del Ministero dell'Interno e comunicati dalla competente Prefettura riferiti ai cosiddetti "reati spia" fotografano una realtà più contenuta e meno incline al crimine, come da tabella sotto riportata:

TIPO DI DELITTO	ANNO 2022
REATI DI NATURA VIOLENTA E DI CONTROLLO DEL TERRITORIO	
Estorsioni	10
Usura	0
Danneggiamenti in seguito a incendi	3
DELITTI DI INCLINAZIONE ECONOMICA	
Sfruttamento della prostituzione	275
Riciclaggio	3
Stupefacenti	61

A completamento dell'indagine, si rappresenta nello specifico l'andamento della criminalità nel territorio della Valcamonica:

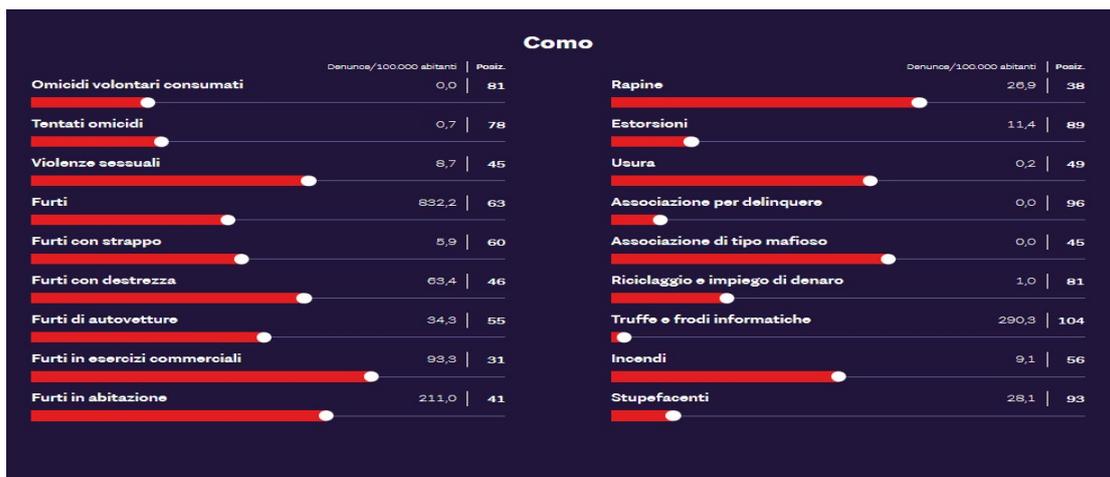
DELITTI	2021	2022
ATTENTATI	0	1
STRAGE	0	0
OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI	1	0
INFANTICIDI	0	0
TENTATI OMICIDI	3	0
OMICIDIO PRETERINTENZIONALE	0	0
OMICIDI COLPOSI	3 (di cui 2 da incidente stradale)	5 (di cui 4 da incidente stradale e 1 da incidente sul lavoro)
LESIONI DOLOSE	106	107
PERCOSSE	35	29
MINACCE	126	128
INGIURIE	0	0
VIOLENZE SESSUALI	9	11
ATTI SESSUALI CON MINORENNE	0	2
CORRUZIONE DI MINORENNE	0	0
FURTI	850 (di cui n. 241 in abitazione e n. 45 in esercizi commerciali)	796 (di cui n. 151 in abitazione e n. 66 in esercizi commerciali)
RICETTAZIONE	12	8



RAPINE (di cui n. 12 in pubblica via, n. 4 in abitazione e n. 3 in esercizi commerciali)	13 (di cui n. 5 in pubblica via, n. 5 in abitazione e n. 2 in esercizi commerciali)	14 (di cui n. 7 in pubblica via, n. 4 in abitazione e n. 2 in esercizi commerciali)
ESTORSIONI	13	15
USURA	1	0
SEQUESTRI DI PERSONA	3	1
ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	2	1
ASSOCIAZIONE DI TIPO MAFIOSO	0	0
RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO	3	1
TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	678	624
INCENDI	11 (di cui n. 7 incendi boschivi)	32 (di cui n. 28 incendi boschivi)
DANNEGGIAMENTI	494	551
DANNEGGIAMENTI SEGUITI DA INCENDIO	4	5
CONTRABBANDO	0	0
STUPEFACENTI	71 (di cui n. 34 spaccio)	37 (di cui n. 20 spaccio)
SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE E PORNOGRAFIA MINORILE	0	3
DELITTI INFORMATICI	200	175
CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI	1	0
VIOLAZIONE DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE	0	0
ALTRI DELITTI	581	594
TOTALE	3220	3140

Come si evince dai dati sopra riportati, le realtà della **provincia di Sondrio e della Valcamonica** sono assolutamente omogenee, sia con riguardo al numero di delitti accertati, che per tipologia di reati registrati, evidenziando la propensione per i reati contro il patrimonio ove si conta, in particolare, un aumento di delitti connessi a truffe e frodi informatiche e di reati informatici.

Per quanto concerne, infine, l'area dell'**Alto Lario**, non essendo pervenuti in tempo utile i dati definitivi e aggiornati inerenti i 16 Comuni afferenti all'ATS della Montagna e riconoscendo comunque, oggettive difficoltà nel reperimento di informazioni *ad hoc*, si rimanda agli esiti delle rilevazioni effettuate nell'ambito dell'indagine condotta dal *Sole 24 Ore* sulla criminalità nella provincia di Como, che, come di seguito riportato, si attestano comunque in linea con i risultati della provincia di Sondrio e dell'area della Valcamonica:



2.3.1.2 Ambito degli appalti e contratti pubblici

L'analisi del contesto non può prescindere da una breve disamina dell'ambito degli appalti e contratti pubblici.

Del resto, la prevenzione della corruzione si esercita anche in tale delicato settore che, com'è noto, è particolarmente attenzionato dal legislatore per il maggior rischio di infiltrazioni criminali colpevoli di alterare i normali sistemi di scelta del contraente, a discapito dell'imparzialità che deve connotare l'attività della Pubblica Amministrazione. L'obiettivo della normativa di settore è, infatti, quello di regolamentare e monitorare il più possibile le procedure sia nella fase della predisposizione dei bandi che in quella di scelta del contraente, al fine di ridurre al minimo la discrezionalità della P.A. laddove non ritenuta strettamente necessaria.

A livello nazionale, nelle more dell'imminente adozione del nuovo codice appalti, la disciplina generale è attualmente dettata dal D.lgs. 50/2016 e s.m.i. così come integrato dalle disposizioni previste dalla normativa emergenziale introdotte per fronteggiare, anche in questo campo, le ripercussioni dell'epidemia da Covid-19 (L. n. 120/2020, L. 108/2021).

In tale contesto, si inserisce l'importante attività di ANAC diretta ad implementare la vigilanza e il monitoraggio sugli appalti pubblici, con l'obiettivo di condurre a una corretta gestione delle procedure ad evidenza pubblica e contrastare, quanto più è possibile, l'infiltrazione della criminalità tra le maglie delle P.A.



Con il progetto, menzionato anche nei precedenti paragrafi, di “*Misura la corruzione*” ANAC si propone, inoltre, l’obiettivo di *rendere disponibile un insieme di indicatori in grado di misurare il rischio di corruzione nei territori*, individuando *una serie di indicatori* (fra i quali, nella fattispecie, *gli indicatori di rischio corruttivo negli appalti*) *di rischio corruzione utili per sostenere la prevenzione e il contrasto all’illegalità e promuovere la trasparenza nell’azione della Pubblica Amministrazione*.

Le Pubbliche Amministrazioni, attraverso l’utilizzo di tutti gli strumenti messi a disposizione dal legislatore e dall’Autorità, devono infatti essere ed apparire imparziali nella scelta del contraente, garantendo i beni giuridici dell’ordine pubblico economico e della libera concorrenza, oltre che assicurare il buon andamento e l’imparzialità della P.A., come stabilito dagli artt. 41 e 97 della Costituzione.

A livello decentrato, ATS della Montagna si inserisce nel contesto del Sistema Sanitario Regionale (SSR) lombardo che ricalca il quadro normativo della legislazione nazionale in materia di acquisti da parte degli Enti sanitari. Le regole delineate dal SSR, valide per gli anni passati e confermate anche per il 2022 e per il 2023, stabiliscono la scala dei criteri da utilizzare per selezionare le procedure di acquisto di beni, servizi e forniture e affidamento dei lavori pubblici. In tale ottica, sono privilegiate le adesioni alle Convenzioni ARIA S.p.a. (quale centrale di committenza a livello regionale) o Consip S.p.a. (quale centrale di committenza a livello nazionale) e, in subordine, le procedure di gara aggregate fra Aziende/Enti (in Unioni di Acquisto/Consorzi, soggetti sub-aggregatori regionali, ad es. Consorzio Unione ATS); soltanto in via residuale, è consentito agli Enti del SSR avviare procedure di affidamento autonome. Al riguardo, si evidenzia che gli acquisiti di ATS della Montagna registrati nel corso del 2022 sono stati effettuati quasi totalmente per il tramite delle centrali di committenza ARIA S.p.a. e Consip S.p.a. ovvero mediante gare aggregate (avuto particolare riguardo agli acquisti di *beni sanitari*), residuando solo una bassa percentuale di acquisti in autonomia.

Nello specifico, in ossequio al principio di trasparenza e a quanto previsto dalla normativa vigente, si evidenzia che i dati inerenti i bandi di gara e i contratti sono consultabili sul sito istituzionale di ATS della Montagna, Sezione *Amministrazione trasparente, Bandi di gara e contratti*, alla quale si rimanda per una pronta lettura (*informazioni sulle singole procedure in formato tabellare¹⁴; atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura¹⁵*).

2.3.1.3 Relazioni annuali della Corte dei Conti (cenni)

A conclusione dell’analisi, un cenno a parte va al ruolo della Corte dei Conti la quale, nella sua qualità di Organo di rilevanza costituzionale, a cui sono demandate le funzioni di controllo (oltre che giurisdizionali, amministrative e consultive) nelle materie di contabilità pubblica, opera a garanzia della corretta gestione della spesa pubblica e vigila sull’impiego delle risorse pubbliche.

Nelle more della pubblicazione dei documenti che, come ogni anno, saranno elaborati a cura della Procura Regionale presso la Sezione Giurisdizionale per la Lombardia (Relazione del Procuratore Regionale) e della Sezione Giurisdizionale per la Regione Lombardia (Relazione del presidente) in occasione dell’inaugurazione dell’anno giudiziario 2023, si richiama quanto contenuto nelle ultime relazioni alla cui lettura, per evidenti ragioni di semplificazione, si rimanda¹⁶.

¹⁴ <https://www.ats-montagna.it/trasparenza/informazioni-sulle-singole-procedure-in-formato-tabellare/>

¹⁵ <https://www.ats-montagna.it/trasparenza/atti-delle-amministrazioni-aggiudicatrici-e-degli-enti-aggiudicatori-distintamente-per-ogni-procedura/>

¹⁶ Fonti: *Relazione del Procuratore Regionale Paolo Evangelista, Milano, 11 Marzo 2022* (Procura Regionale presso la Sezione Giurisdizionale per la Lombardia) e *Relazione del Presidente Antonio Marco Canu, Milano, 11 Marzo 2022*

2.3.1.4 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), prevede investimenti e riforme per 222,1 miliardi ed ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026.

Il PNRR si articola in 6 Missioni:

- M1 - digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
- M2 - rivoluzione verde e transizione ecologica;
- M3 - infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- M4 - istruzione e ricerca;
- M5 - inclusione e coesione;
- M6 - salute.

A Regione Lombardia sono state assegnate parte delle risorse del PNRR.

Spetta all’Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali, quale tramite per il Ministero della Salute, l’attuazione degli interventi relativi alla Missione Salute (M6). Per maggiori dettagli si rinvia al sito di AGENAS: <https://www.agenas.gov.it/pnrr/missione-6-salute>.

ATS della Montagna è impegnata nell’attuazione della missione 6 nel territorio di competenza. In particolare, le strutture di ATS sono coinvolte:

- nel coordinamento degli interventi nell’area di competenza (supporto agli enti per l’identificazione di aree di intervento adeguate, per la predisposizione dei necessari atti amministrativi, per l’interlocuzione con soggetti esterni al settore sanitario);
- nella valutazione dei requisiti di accreditamento delle strutture in attivazione;
- nella facilitazione del processo di partecipazione delle cure primarie ai nuovi processi in attivazione nelle Case e negli Ospedali di Comunità;
- nelle attività di monitoraggio continuo dell’attivazione delle funzioni e delle necessarie pratiche per l’avvio dei lavori di ristrutturazione/nuova costruzione;
- nel confronto continuo con Enti Locali, Erogatori sanitari sociosanitari e sociali, associazioni coinvolti a diverso titolo negli interventi.

2.3.2. Valutazione di impatto del contesto interno

Il contesto interno descrive l’organizzazione e le relazioni tra le articolazioni aziendali, così come rappresentati nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS).

La valutazione del contesto è funzionale sia agli aspetti programmatici sia alla gestione del rischio e alla prevenzione dello stesso in quanto consente di analizzare l’organizzazione e il sistema delle responsabilità, la gestione per processi e prevede l’applicazione di strumenti di controllo e monitoraggio dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati.

L’analisi del contesto interno non evidenzia in ATS Montagna situazioni di particolare criticità grazie anche all’applicazione delle misure di prevenzione programmate e pianificate – in sede di predisposizione e aggiornamento annuale dei PTPCT - e dei relativi monitoraggi delle stesse condotti con cadenze periodiche.

2.3.3. Mappatura dei processi

Richiamato quanto rappresentato rispetto al “contesto interno ed esterno” e alla valutazione dei relativi impatti, si ritiene opportuno approfondire l’aspetto centrale dell’analisi del contesto interno, costituito dalla mappatura dei processi (individuazione e analisi) che ha come obiettivo l’esame graduale dell’intera attività svolta dall’amministrazione al fine di identificare aree che, in ragione

della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Questa ATS, al fine di procedere in modo compiuto alla mappatura dei propri processi, ha organizzato, nel triennio 2018/2020, specifiche iniziative formative con l'obiettivo di:

- trasformare le misure di prevenzione della corruzione da meri adempimenti formali a strumenti metodologici di utilità concreta per il controllo dell'andamento dei processi lavorativi;
- acquisire a livello aziendale la metodologia di gestione del rischio corruttivo conforme alle indicazioni ANAC – PNA 2019.

Nel corso degli anni 2021 e 2022, i Direttori/Responsabili delle varie articolazioni aziendali hanno proceduto alla mappatura dei processi di competenza e alla individuazione di quelli ritenuti maggiormente critici con conseguente definizione delle misure di prevenzione (comprehensive di azioni, indicatori e valutazione del rischio) considerata anche l'esperienza maturata in ambito di prevenzione della corruzione nel corso degli anni precedenti e delle eventuali criticità / problematiche / contenziosi emersi.

Al fine di gestire in modo coordinato, organizzato e digitalizzato i processi di ATS, nel 2022 è stato deciso di acquisire uno specifico software che consentirà di definire l'elenco e relativa mappatura dei processi, collegandoli ai trattamenti di dati personali, con descrizione puntuale del modello organizzativo dell'Agenzia. Detto software consentirà di effettuare con modalità digitalizzata la valutazione del rischio e il conseguente monitoraggio delle misure preventive.

Le attività propedeutiche alla messa a regime del software, iniziate nel 2022, proseguiranno nel corso del 2023 durante il quale si procederà altresì a rivalutare/modificare/completare la mappatura effettuata negli anni precedenti (si richiamano al riguardo l'allegato B e il punto 19 dell'allegato C) al PTPCT 2022/2024 adottato da ATS Montagna con deliberazione 365/2022 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Agenzia al seguente link <https://www.ats-montagna.it/amm-trasparente/altri-contenuti-corruzione/>).

L'elenco dei processi di ATS Montagna – rivisto anche luce di un riesame da parte dei Direttori/Responsabili delle varie articolazioni aziendali e dell'adozione del nuovo Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS) - è contenuto nell'allegato A) alla presente sottosezione nel quale viene evidenziata per ciascun processo, oltre all'effettuazione della valutazione del rischio in termini qualitativi (ex allegato 1 PNA 2019), la correlazione a:

- Misure preventive;
- Valore Pubblico;
- Performance.

2.3.4. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

La ponderazione del rischio, fase della valutazione del rischio corruzione, ha lo scopo di definire quali azioni prevedere per ridurre l'esposizione allo stesso e le relative priorità di trattamento, tenuto conto degli obiettivi dell'organizzazione e del contesto in cui la stessa opera. La ponderazione potrebbe portare alla decisione di non sottoporre a ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure eventualmente già in essere.

Premesso che l'allegato 1 al PNA 2019 identifica la valutazioni del rischio quale macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio), presso ATS Montagna alla data del 31/12/2022 e' stata effettuata in una ottica di gradualità la mappatura di cui al suddetto allegato 1 PNA 2019 nella misura dell'86% dei processi individuati.

Nel corso del 2023 questa ATS si pone l'obiettivo di giungere alla mappatura e all'esame della totalità dei propri processi.

2.3.5. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

La presente sottosezione, anche in relazione agli esiti del monitoraggio del precedente PTPCT (aggiornamento 2022/2024), persegue i seguenti obiettivi strategici, indicati dalla Direzione Generale con specifica nota prot. ATS n. 2838/2023:

1. adozione di azioni e strategie funzionali all'emersione dei casi di corruzione anche mediante la realizzazione di specifiche attività formative;
2. promozione dello sviluppo di un contesto lavorativo orientato ai valori della legalità, della trasparenza, dell'integrità e dell'etica;
3. miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficienza organizzativa anche attraverso la semplificazione e la digitalizzazione dei processi aziendali;
4. promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità;
5. vigilanza sull'osservanza del codice di comportamento (aziendale e nazionale) e del vigente regolamento sul conflitto d'interessi;
6. monitoraggio rispetto dei termini dei procedimenti al fine di rilevare eventuali omissioni o ritardi che possono essere funzionali all'identificazione ed emersione di fenomeni corruttivi.
7. adozione di un modello strutturato di mappatura dei processi con conseguente monitoraggio e rendicontazione delle misure preventive;
8. collaborazione del RPCT con i RPCT delle altre ATS/ASST/Regione Lombardia;
9. integrazione tra i differenti sistemi di controllo interno anche in conformità alle indicazioni degli organismi di controllo regionali e nazionali;
10. trasparenza, chiarezza, completezza, precisione e aggiornamento dei dati pubblicati sul sito aziendale in applicazione del D.Lgs. 33/2013 e smi.

Considerato che il processo di gestione del rischio corruttivo riguarda l'intera struttura e non è di competenza e responsabilità esclusiva del RPCT, per la programmazione delle misure di prevenzione di cui alla presente sottosezione, si è cercato di coinvolgere il personale di ATS per assicurarne la piena e attiva collaborazione in un'ottica di diffusione della cultura della prevenzione del rischio corruttivo e della responsabilizzazione.

E' stato privilegiato un approccio pragmatico al fine di evitare di trattare il rischio in modo esclusivamente formale e generico, di prevedere interventi specifici diretti ad incidere in maniera efficace e sostanziale con l'obiettivo di trasformare le misure di prevenzione della corruzione da meri adempimenti formali a strumenti metodologici di utilità concreta per il controllo dell'andamento dei processi lavorativi.

Le misure di prevenzione di cui alla presente sottosezione sono state individuate contestualizzandole rispetto alla realtà di ATS Montagna, favorendo un approccio e una impostazione mirata e non standardizzata che possa incidere sull'organizzazione al fine di contrastare fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione.

Per la predisposizione della presente sottosezione il RPCT si è avvalso principalmente della collaborazione del personale afferente la SC Affari Generali e Legali della quale è Direttore.

La partecipazione del RPCT ad uno specifico Gruppo Interaziendale di RPCT, costituito per volontà di numerose ATS e ASST di Regione Lombardia, ha altresì favorito la condivisione di metodologie ed esperienze che hanno facilitato la gestione del processo di gestione del rischio corruttivo nel suo complesso.

L'attività dei Direttori/Responsabili aziendali si è concretizzata nella mappatura dei processi di competenza utilizzando per la valutazione del rischio la metodologia di cui all'allegato 1 PNA 2019 e procedendo quindi all'individuazione dei processi ritenuti maggiormente critici con conseguente definizione delle misure di prevenzione (comprendenti di azioni, indicatori e valutazione del rischio) considerata anche l'esperienza maturata in ambito di prevenzione della corruzione nel corso degli anni precedenti e delle eventuali criticità / problematiche / contenziosi emersi.



La presente sottosezione, nel programmare la messa in atto di interventi ponderati e coerenti, identifica processi, azioni e strumenti concreti da applicare/attuare e monitorare per garantire l'effettiva applicazione della prevenzione della corruzione.

Nelle more del trasferimento delle attività afferenti al Dipartimento di Cure Primarie alle ASST presenti sul territorio di ATS Montagna in applicazione della L.R. 22/2021 e delle conseguenti determinazioni di Regione Lombardia, si è ritenuto opportuno includere, nella presente sottosezione anche i processi di competenza del Dipartimento Cure Primarie (Assistenza Medica di Base).

La piena operatività del sistema di prevenzione del rischio corruttivo potrà avvenire attraverso gli strumenti e le strategie di seguito indicate:

- a) la chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità di tutti gli attori coinvolti;
- b) l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- c) lo sviluppo e il monitoraggio di meccanismi di supporto, attuazione e controllo delle decisioni per rafforzare la cultura dell'integrità, l'effettuazione di percorsi formativi secondo un approccio che sia al contempo normativo e valoriale, in modo da accrescere le competenze e rinforzare il senso etico;
- d) la creazione di uno stretto collegamento tra comportamento etico e attività lavorativa;
- e) il coinvolgimento dei Direttori/Responsabili e di tutto il personale nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure inserite nella presente sottosezione;
- f) la definizione degli obblighi di informazione nei confronti del RPCT;
- g) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- h) l'adozione delle misure in materia di trasparenza previste dal Decreto Legislativo n. 33/2013 e s.m.i.;
- i) l'applicazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 39/2013 e s.m.i..

La prevenzione della corruzione presuppone infatti attività di pianificazione e controllo con il coinvolgimento "a cascata" di tutti i livelli dell'ATS e si fonda principalmente sui seguenti strumenti: trasparenza, formazione, codici di comportamento e gestione del rischio.

In conformità a quanto previsto dal DPR 62/2013, l'ATS della Montagna ha adottato con deliberazione n. 329 del 22.06.2017 il proprio "Codice di Comportamento" che costituisce un ulteriore strumento per assicurare e garantire la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità, servizio esclusivo e cura dell'interesse pubblico.

Il predetto "Codice di comportamento" integra e specifica le disposizioni di cui al DPR n. 62 del 16/04/2013 e recepisce, per quanto compatibili, quelle del "Codice di Comportamento per il personale della Giunta regionale della Lombardia" adottato con D.G.R. n. X/6062 del 29/12/2016, con il quale è stato disposto che gli enti del SSR "recepiscano, attraverso propri codici di comportamento, i contenuti del nuovo Codice di comportamento per il personale della Giunta di Regione Lombardia". Il codice completa altresì le disposizioni in materia di prevenzione dell'illegalità e della corruzione di cui alla specifica sottosezione del PIAO dell'ATS ed è stato predisposto anche sulla base delle "Linee Guida per l'adozione dei Codici di Comportamento negli enti del SSN" approvate da ANAC con delibera n. 358/2017.

Nel corso del 2021 è stata adottata – con deliberazione 984/2021 - la proposta di aggiornamento del suddetto Codice, in attuazione delle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate da ANAC con delibera 177/2020.

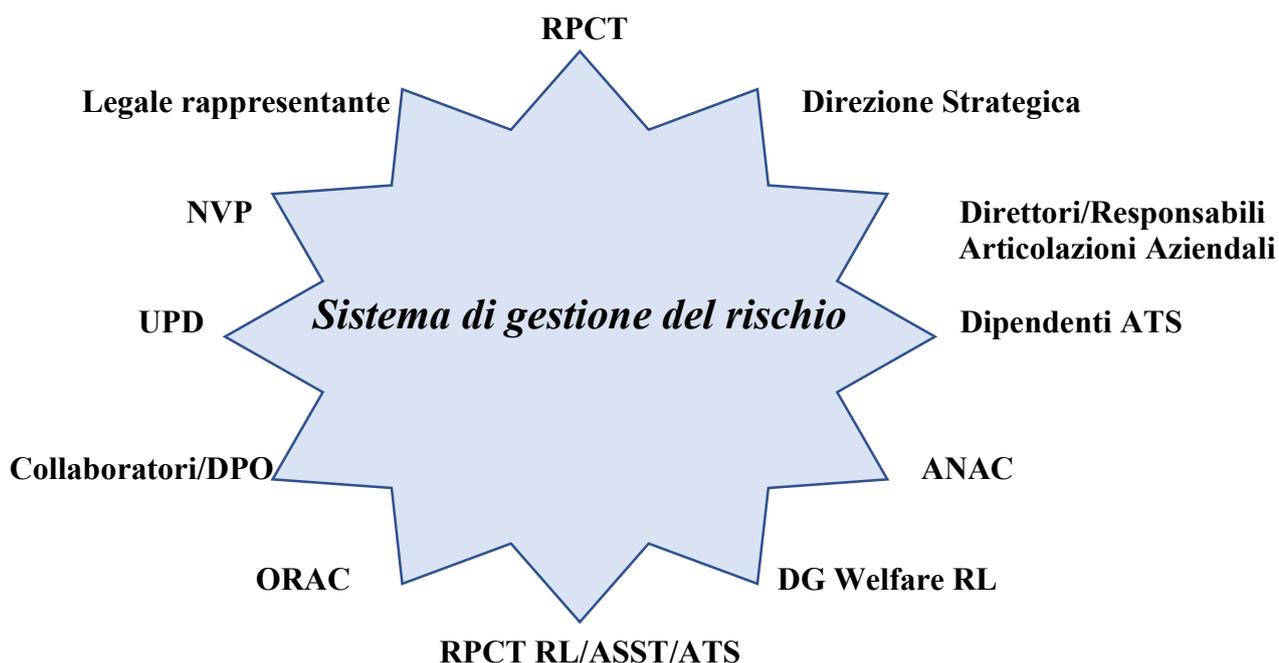
Per i nuovi assunti il rispetto e la conoscenza della presente sottosezione vengono inseriti quali obblighi nel contratto individuale di lavoro con specifico riferimento alle conseguenti responsabilità in caso di violazione delle misure di prevenzione precisando che il PIAO è pubblicato sul sito web

istituzionale.

Un analitico rendiconto in ordine all'efficacia delle misure delineate nella presente sottosezione è contenuto nella relazione annuale del RPCT prevista dall'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012, redatta in conformità al modello fornito da ANAC e pubblicata sul sito istituzionale nella apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

SOGGETTI, RUOLI E RESPONSABILITA'

L'efficacia e la piena effettività del sistema di gestione del rischio corruttivo, per il quale svolge un importante ruolo di coordinamento il RPCT richiedono l'attiva partecipazione e il contributo di più attori chiamati a collaborare ognuno per la parte di rispettiva competenza.



Si riassumono, di seguito, i principali compiti dei vari attori interni all'ATS che concorrono, a vario titolo, all'elaborazione e all'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione:

- il Legale Rappresentante dell'ATS che è tenuto a:
 - o nominare il RPCT tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
 - o adottare il PIAO e i suoi aggiornamenti e tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- la Direzione Strategica, tenuta al rispetto di quanto contenuto nella presente sottosezione e ad assicurare e riconoscere al RPCT poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, chiamata a:
 - o valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
 - o assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) - individuato con deliberazione n. 28 del 27 gennaio 2016 e confermato con successive deliberazioni - nella Dott.ssa Paola Marsiglia Direttore della SC Affari Generali e Legali – che ha quale obiettivo principale la predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'Amministrazione che lo ha nominato e la verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

Si riassumono, di seguito, le principali attività di competenza del RPCT:

- elaborare la proposta della specifica sottosezione del PIAO proponendo le successive eventuali modifiche e monitorandone l'applicazione;
- vigilare sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio pianificate;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- monitorare la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- vigilare sulla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento;
- segnalare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno correttamente adottato le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- segnalare all'Organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- gestire le segnalazioni di cui all'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. cd "Whistleblower" con particolare riferimento alla ricezione delle segnalazioni, presa in carico delle stesse e effettuazione degli atti necessari per una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute";
- elaborare una relazione annuale sull'attività svolta assicurandone la pubblicazione sul sito web istituzionale;
- assicurare l'applicazione dell'istituto dell'Accesso Civico Semplice e monitorare la gestione dell'Accesso Civico Generalizzato.

I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono funzionali al ruolo principale attribuito dal legislatore allo stesso e consistono nel proporre e predisporre adeguati strumenti per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

L'attività di vigilanza e controllo viene coordinata con quella degli altri organi di controllo interno dell'ATS al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni per contrastare i fenomeni di mala amministrazione.

Come previsto da ANAC è, in ogni caso, escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

- i Direttori/Responsabili di tutte le articolazioni ATS che, coordinandosi opportunamente con il RPCT, sono tenuti a:
 - valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione, partecipando attivamente al processo e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure di prevenzione;

- assicurare l’attuazione delle misure preventive per le aree e gli adempimenti di relativa competenza, effettuare il relativo monitoraggio, formulare proposte di modifica / aggiornamento delle stesse e operare per creare le condizioni che consentano l’efficace attuazione delle misure da parte del personale loro afferente;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici segnalandone, ove richiesto, i nominativi per l’organizzazione delle iniziative in sede;
- diffondere una cultura organizzativa basata sull’integrità assicurando e promuovendo, altresì, l’osservanza del “Codice di comportamento” aziendale con segnalazione delle violazioni riscontrate, avviando i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all’art. 55-sexies, co. 3, del d.lgs. 165/2001;
- assolvere con tempestività e regolarità gli obblighi di pubblicazione sul sito web istituzionale come previsto dall’allegato C alla presente sottosezione;
- il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni (Nvp), chiamato a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance, può formulare proposte di integrazioni e/o modifiche alla presente sottosezione; esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento aziendale; promuove e attesta l’assolvimento degli obblighi di trasparenza; verifica i contenuti della relazione annuale redatta dal RPCT;
- l’Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) provvede, per i procedimenti disciplinari di propria competenza, alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell’Autorità Giudiziaria, propone l’aggiornamento del “Codice di comportamento” aziendale e fornisce al RPCT i dati sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell’ATS;
- tutti i dipendenti dell’ATS – che mantengono il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti – sono tenuti a:
 - partecipare attivamente al processo di gestione del rischio attuando e osservando le misure di prevenzione programmate;
 - prestare la loro collaborazione al RPCT segnalando eventuali violazioni in tema di corruzione;
 - rispettare il codice di comportamento segnalando le eventuali situazioni di illecito di cui vengano a conoscenza;
 - evidenziare al proprio superiore gerarchico i casi di conflitto di interesse/incompatibilità, astenendosi dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere gli interessi propri o di parenti o affini attenendosi a quanto previsto dal “Codice di comportamento” e dal “Regolamento per l’individuazione e la gestione del “conflitto d’interessi” adottati da ATS;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell’ATS tenuti ad osservare le disposizioni di cui alla presente sottosezione segnalando le situazioni di illecito.

Responsabile della Protezione dei Dati – DPO

Il Responsabile della Protezione dei dati costituisce, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, un valido riferimento per il RPCT che, se lo ritiene necessario, può avvalersi del suo supporto nell’ambito di un rapporto di proficua collaborazione.

ATS della Montagna – con deliberazione n. 905/2020 – ha aggiudicato il contratto di servizio di responsabile della protezione dei dati personali (DATA PROTECTION OFFICER) alla Società LTA Srl con sede in Roma, via della Conciliazione 10 per il periodo di quattro anni (01.01.2021 – 31.12.2024).

Responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante – R.A.S.A.

Quale misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione è stata nominata con delibera n. 5/2016, in adempimento alla normativa vigente, la Sig.ra Simona Zampatti – Collaboratore Amministrativo Professionale - quale Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (R.A.S.A.) che risulta aver abilitato e aggiornato il profilo della stazione appaltante secondo le modalità operative indicate da ANAC.

Rilevazione, comunicazione e contrasto delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo – Nomina SOGGETTO “GESTORE”

Al fine di prevenire l'ingresso nel sistema legale di risorse di origine criminale e favorire lo sviluppo di un efficace sistema di “antiriciclaggio”, ATS della Montagna ha adottato, con deliberazione n. 915 del 11.12.2019, uno specifico regolamento per disciplinare le attività di competenza delle diverse articolazioni aziendali chiamate a collaborare per favorire l'individuazione di eventuali transazioni e operazioni economico finanziarie sospette che possono dar luogo ad azioni di riciclaggio o finanziamento del terrorismo e a supportare, per contrastare il fenomeno, sia i soggetti interni sia le competenti autorità.

Come previsto all'articolo 11 del Provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria 23 aprile 2018, ATS della Montagna con la predetta deliberazione ha altresì individuato, in una logica di continuità fra i sistemi anticorruzione e antiriciclaggio, quale soggetto “Gestore” delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni di “operazioni sospette” il RPCT dell'Agenzia Dott.ssa Paola Marsigalia.

In relazione alla progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio, ATS della Montagna, nella gradualità di passaggio alla metodologia di cui al PNA 2019 e in continuità con i precedenti PTPCT, con la presente sottosezione ha provveduto a:

- confermare le aree a rischio;
- individuare nuovi processi e/o fasi degli stessi con correlata identificazione e valutazione del rischio;
- eliminare processi superati a seguito di modifiche organizzative;
- prevedere appropriate misure di prevenzione e relativi indicatori sulla base anche degli esiti dei monitoraggi effettuati.

Le misure preventive generali, ulteriori e specifiche – di cui all'allegato B alla presente sotto sezione – sono il risultato dell'analisi conclusiva realizzata dal RPCT sulle risultanze della mappatura e della valutazione qualitativa del rischio effettuata dai Direttori/Responsabili, sull'idoneità delle stesse ed evidenziano le tempistiche, le responsabilità e gli indicatori per il monitoraggio e l'applicazione delle stesse.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione costituiscono il nucleo centrale della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del presente PIAO; le attività relative all'analisi del contesto e alla valutazione del rischio sono propedeutiche alla loro identificazione e progettazione.

Nell'individuazione si è tenuto conto del contesto esterno e interno come descritto nel presente PIAO e negli altri documenti organizzatori/programmatori di ATS Montagna (es. Piani dei Controlli, Internal Audit, POAS) ai quali si rinvia.

Ai fini dell'identificazione dei rischi associati ai procedimenti sono stati esaminati molteplici fattori quali: attività di monitoraggio del RPCT o di altre strutture interne di controllo, analisi casi giudiziari, analisi casi concreti, confronto con altre ATS, risultanze analisi mappatura processi, confronto fra i vari Direttori/Responsabili/Titolari di Funzione.



Sono state altresì valutate le rendicontazioni trasmesse al RPCT dai Direttori/Responsabili delle varie articolazioni aziendali.

Le misure di prevenzione della corruzione agiscono su due diversi livelli:

- “generale” quando hanno la capacità di incidere sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione e intervengono in modo trasversale sull’organizzazione;
- “specifico” quando agiscono su particolari rischi corruttivi emersi a seguito dell’analisi del rischio e sono pertanto contestualizzate rispetto all’amministrazione.

Considerata la realtà di ATS Montagna e, in adempimento altresì a specifiche indicazioni regionali, sono state individuate ulteriori aree di rischio con conseguente programmazione di misure preventive.

In caso di inosservanza delle misure di prevenzione, è prevista, fatte salve diverse e ulteriori forme di responsabilità, una responsabilità disciplinare dei dipendenti per la quale si rinvia al Codice di Comportamento.

Presso ATS della Montagna verranno poste in essere misure generali/trasversali (di seguito esplicitate) e specifiche dettagliate nell’Allegato B alla presente sotto sezione che riporta:

- adempimento programmato;
- responsabilità;
- tempistica realizzazione;
- indicatori.

**MISURE GENERALI*****Doveri di comportamento***

Descrizione	<p>Il Codice di comportamento (nazionale e aziendale) riveste un ruolo importante nella strategia di prevenzione della corruzione in quanto disciplina le condotte del personale orientandole alla cura dell'interesse pubblico.</p> <p>Il Codice nazionale è stato adottato con DPR 62/2013.</p> <p>Il Codice di comportamento di ATS della Montagna è stato adottato con deliberazione n. 329/2017.</p> <p>Con deliberazione 984/2021 è stata approvata la proposta di aggiornamento del suddetto Codice, in attuazione delle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate da ANAC con delibera 177/2020.</p>
Attività	<p>1) ATS assicura la massima diffusione dei codici a tutti i soggetti interessati mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pubblicazione sul sito internet istituzionale nella sezione "<i>Amministrazione Trasparente</i>" (come da Piano Trasparenza); - in caso di nuova adozione del Codice di Comportamento aziendale trasmissione dello stesso a mezzo mail (ovvero comunicazione del relative link ad "Amministrazione Trasparente") a tutto il personale dipendente; - trasmissione (ovvero comunicazione del link ad "Amministrazione Trasparente") ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi in favore dell'ATS; - consegna, contestualmente alla sottoscrizione dei contratti di lavoro, ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, di specifica informativa riguardante la pubblicazione del Codice di comportamento aziendale e del Codice di comportamento nazionale sul sito dell'Agenzia; - sottoscrizione dei nuovi assunti di dichiarazione di impegno a prendere visione dei suddetti codici richiamati nell'informativa; - inserimento in ogni bando di concorso, avviso per assunzione a tempo determinato e avviso di mobilità, dell'obbligo di conoscenza dei Codici di comportamento nazionale e aziendale. <p>Fatto salvo quanto previsto all'art. 18 della proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dell'ATS della Montagna a cui si rimanda, è dato mandato ad ogni Direttore/ Responsabile, per quanto di competenza, di provvedere alla diffusione della conoscenza del Codice e alla consegna dello stesso a tutti i soggetti che per qualunque ragione e a qualsiasi titolo interagiscono con ATS.</p>
Tempistica	Come da allegato B alla presente sotto sezione
Responsabilità	Come da responsabilità individuate nell'allegato B della presente sotto sezione
Monitoraggio	<p>I Direttori/Responsabili delle articolazioni aziendali sono tenuti ad inviare all'UPD e al RPCT – annualmente - una relazione nella quale viene dato atto del livello di conoscenza del Codice di comportamento da parte dei propri collaboratori, dei procedimenti disciplinari attivati e delle sanzioni eventualmente irrogate nonché delle segnalazioni relative a condotte/fatti illeciti. L'UPD è tenuto a trasmettere al RPCT relazione in merito ai procedimenti disciplinari attivati e alle sanzioni eventualmente irrogate nonché a proporre eventuali aggiornamenti del codice di comportamento aziendale.</p>



Conflitto d'interessi

Descrizione	La situazione di conflitto di interessi si configura nei casi in cui la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi privati con conseguente rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione.
Attività	<ul style="list-style-type: none"> - Valutazione aggiornamento del "Regolamento per l'individuazione e la gestione del "conflitto d'interessi" adottato con deliberazione n. 921/2020; - Monitoraggio applicazione regolamento; - Formazione/informazione alle varie articolazioni aziendali interessate in merito al contenuto del Regolamento e all'applicazione dello stesso - Verifica da parte del RPCT di eventuali criticità conseguenti alla segnalata/evidenziata presenza di situazioni di conflitto d'interesse/incompatibilità
Tempistica	come da tempistica individuata nell'allegato B della presente sotto sezione
Responsabilità	come da responsabilità individuate nell'allegato B della presente sotto sezione
Monitoraggio	Fatto/non fatto



Inconferibilità/incompatibilità degli incarichi

Descrizione	La misura è diretta a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Le disposizioni del D.Lgs 39/2013 e s.m.i. hanno lo scopo di evitare che lo svolgimento di alcune attività e/o funzioni possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere vantaggi in maniera illecita.
Attività	<p>Le disposizioni in ordine alla inconferibilità e alla incompatibilità degli incarichi, disciplinate dal D.Lgs. n. 39/2013, vengono applicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in conformità alla Delibera ANAC n. 149/2014 per i Direttori Generale, Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario; - in conformità alle Delibere ANAC n. 1146/2019, n. 1201/2019 e n. 713/2020, ai Dirigenti del ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo (PTA) Titolari di incarichi di Struttura (Semplice, Dipartimentale e Complessa) in quanto rientranti nelle definizioni di incarichi dirigenziali di cui all'articolo 1 comma 2 lett J) del D.Lgs. n. 39/2013; <p>Le dichiarazioni di assenza di situazioni di inconferibilità devono essere rilasciate prima del conferimento dell'incarico mentre quelle relative all'assenza di situazioni di incompatibilità con cadenza annuale e altresì ogniqualvolta si dovesse presentare una causa di incompatibilità con le seguenti precisazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per quanto riguarda il Direttore Generale è competente ad effettuare la prescritta vigilanza ai sensi dell'articolo 15 del D.Lgs. 39/2013 la Giunta Regionale quale soggetto che ha conferito l'incarico; le dichiarazioni di assenza inconferibilità e incompatibilità rese all'ATS sono comunque oggetto di pubblicazione sul sito dell'Agenzia; - per quanto riguarda i Direttori Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario, le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità sono pubblicate sul sito dell'ATS e sono soggette alle necessarie verifiche in modo da assicurare la vigilanza come disposto dall'articolo 15 del D.Lgs. 39/2013 e dalle Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 833 del 03.08.2016; - per quanto riguarda la Dirigenza PTA le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità sono pubblicate sul sito dell'ATS e sono soggette alle necessarie verifiche.
Tempistica	<p>ACQUISIZIONE DICHIARAZIONI</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquisizione dichiarazioni di assenza di situazioni di inconferibilità prima del conferimento dell'incarico; - acquisizione dichiarazioni assenza di situazioni di incompatibilità con cadenza annuale e altresì ogniqualvolta si dovesse presentare una causa di incompatibilità <p>VIGILANZA</p> <p>L'attività di vigilanza per quanto riguarda le dichiarazioni di assenza di situazione di inconferibilità verrà effettuata entro un congruo arco temporale (di norma entro la stipulazione del contratto);</p> <p>L'attività di vigilanza per le dichiarazione di assenza di situazioni di incompatibilità verrà effettuata annualmente.</p>



Responsabilità	<ul style="list-style-type: none">- Ufficio Fiscale (per acquisizione dichiarazioni Direttori Generale, Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario);- S.C. Gestione Risorse Umane (per acquisizione dichiarazioni Dirigenza PTA e relative verifiche)- RPCT (per verifica dichiarazioni Direttori Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario)
Monitoraggio	Rendicontazione annuale / Monitoraggio “Amm.ne Trasparente”

Formazione di commissioni e assegnazione agli uffici
(art. 35bis D.Lgs 165/2001 e smi) - conferimento incarichi (art. 3 D.Lgs 39/2013)

Descrizione	<p>L'art.35 bis del D.Lgs 165/2001 e smi prevede, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale il divieto:</p> <p>a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</p> <p>b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</p> <p>c) di fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.</p> <p>La nomina in contrasto con l'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.</p> <p>L'art. 3 del D.Lgs 39/2013 dispone il divieto a ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione. Gli atti posti in essere in violazione della predetta disposizione sono nulli.</p>
Attività	<ul style="list-style-type: none"> - acquisizione, prima di procedere alle nomine dei componenti le commissioni o all'assegnazione agli uffici: da parte dei soggetti interessati di apposita dichiarazione (Regolamento per l'individuazione e la gestione del "conflitto d'interesse"); - effettuazione delle verifiche del casellario giudiziale in merito alle cause di esclusione ex art. 35-bis del D.Lgs n. 165/2001. e s.m.i.; - Inserimento negli avvisi per attribuzione di incarichi dirigenziali ex art. 3 D.Lgs 39/2013 delle condizioni ostative al conferimento.
Tempistica	Preventivamente alla individuazione di commissioni /assegnazione ad uffici / conferimento incarichi dirigenziali
Responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> - SC Gestione Risorse Umane (per le procedure di reclutamento e la formazione di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblico impiego); - articolazioni competenti di ATS Montagna che espletano procedure finalizzate all'affidamento di lavori, acquisizione di beni e servizi; - articolazioni competenti di ATS Montagna che espletano procedure finalizzate all'erogazione di benefici, vantaggi economici.
Monitoraggio	Rendicontazione annuale al RPCT



Incarichi extraistituzionali ex art. 53 D.Lgs 165/2001 e smi.

Descrizione	La normativa vigente prevede per i pubblici dipendenti specifica autorizzazione preventiva all'espletamento di attività extraistituzionale, rilasciata dall'amministrazione di appartenenza sulla base di criteri oggettivi e predeterminati. Quanto sopra al fine di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio, interferiscano con i compiti istituzionali, compromettano il buon andamento dell'azione amministrativa e favoriscano interessi contrapposti a quelli pubblici. Scopo della norma è anche quello di prevenire situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.
Attività	Premesso che l'espletamento di attività extraistituzionale da parte dei dipendenti di ATS della Montagna è disciplinata da specifico regolamento adottato con deliberazione n. 1003 del 23.12.2019 che prevede, oltre all'autorizzazione obbligatoria prevista dalla norma anche la comunicazione preventiva per le attività extraistituzionali non soggette ad autorizzazione al fine di prevenire situazioni di conflitto di interesse, si prevede la predisposizione di specifica Rendicontazione annuale, da trasmettere ai Direttori/Responsabili delle articolazioni aziendali interessate e, per conoscenza, al Direttore della SC Risorse Umane, riferita agli incarichi autorizzati/comunicati con evidenza di: nominativo dipendente / ente / ditta presso il quale è stata svolta la prestazione / tipologia di prestazione / totale delle ore, al fine di consentire l'attivazione di controlli specifici da parte dei Dirigenti delle articolazioni aziendali interessate (criticità controllore/controlato – totale ore / medesimo dipendente)
Tempistica	15 gennaio di ogni anno
Responsabilità	Personale interessato alle attività - Direzione e Dirigenti/Responsabili di afferenza – S.C. Affari Generali e Legali
Monitoraggio	Fatto/non fatto



Attività successive alla cessazione dal servizio
(art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001 e smi) “pantouflage”.

Descrizione	Scopo della norma è prevenire comportamenti impropri dei dipendenti che durante il periodo di lavoro potrebbero sfruttare la propria posizione all'interno della PA per preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso soggetti privati con i quali intrattengono rapporti di lavoro.
Attività	<p>Al fine di dare concreta attuazione a quanto disposto dalla norma, tenuto conto di quanto contenuto nella delibera ANAC n. 88/2017, dall'aggiornamento del PNA anno 2018, dal PNA 2019 e dal PNA 2022, ATS effettuerà le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inserimento di specifica clausola negli atti di assunzione del personale che preveda il divieto di “pantouflage”; - all'atto di dimissione o cessazione dal servizio di dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della PA⁽¹⁾ viene fornita dettagliata informativa in merito a quanto previsto all'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001 e smi e acquisita specifica dichiarazione da parte dei dipendenti stessi contenente l'impegno ad astenersi dal prestare attività lavorativa a qualsiasi titolo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei soggetti privati destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con il loro apporto decisionale; - la SC Gestione Risorse Umane è tenuta a segnalare tempestivamente al RPCT i nominativi dei dipendenti che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, non sottoscrivono la dichiarazione di cui al punto precedente; - inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, della condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione dell'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs 165/2001 e smi, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto dai bandi tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del D.Lgs 50/2016 e smi.; - Audit per verifica corretta applicazione delle misure preventive previste in tema di “pantouflage” per il personale dipendente; <p>Il RPCT, qualora venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, è tenuto a segnalare detta violazione ai vertici dell'amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente pubblico.</p> <p><small>(1) Come chiarito da ANAC, nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, ANAC ritiene che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere. I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali e coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente. Il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che firma l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento, considerato che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli può configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.</small></p>



Tempistica	Come sopra specificato
Responsabilità	S.C. Gestione Risorse Umane – S.C. Gestione Risorse Patrimoniali e Strumentali – RPCT – Sistemi Informativi e Sicurezza Informatica
Monitoraggio	Rendicontazione annuale al RPCT

Rotazione ordinaria

Descrizione	<p>Misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l’assunzione di decisioni non imparziali.</p> <p>Ove non sia possibile utilizzare la rotazione “ordinaria” come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni sono tenute ad operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.</p>
Attività	<p>La rotazione ordinaria degli incarichi viene garantita presso ATS Montagna, compatibilmente con le esigenze organizzative e logistiche e le disposizioni normative e contrattuali, nella salvaguardia della continuità e coerenza degli indirizzi delle singole articolazioni dell’ATS. La rotazione non è di fatto applicabile per le figure infungibili e per quei profili professionali che richiedono specifiche abilitazioni professionali.</p> <p>Considerato quanto sopra vengono adottate le seguenti misure organizzative preventive che possono avere effetti analoghi alla misura della “rotazione ordinaria” attraverso la modifica delle responsabilità e dei compiti attribuiti al personale (rotazione funzionale) e/o attraverso l’attribuzione di funzioni afferenti ad ambiti territoriali diversi (rotazione a carattere territoriale):</p> <ul style="list-style-type: none"> • adozione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione di attività fra più operatori, al fine di evitare l’isolamento di mansioni e la trasparenza interna delle informazioni; • individuazione da parte dei Direttori di Dipartimento/SC, di concerto con la SC Gestione Risorse Umane e la Direzione di riferimento, di specifiche modalità di rotazione di tipo funzionale o territoriale del personale: <ul style="list-style-type: none"> - addetto ad attività Ispettiva di vigilanza e controllo; - componente le commissioni di gara, concorso, conferimento incarichi libero professionali.
Tempistica	Nel corso dell’anno
Responsabilità	Direttori di Dipartimento/Responsabili articolazioni aziendali – S.C. Gestione Risorse Umane – Direzioni di riferimento
Monitoraggio	Relazione annuale al RPCT

Rotazione straordinaria

Descrizione	Misura di natura cautelare preventiva, non sanzionatoria, che prevede la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.
Attività	<ul style="list-style-type: none"> - L'UPD è tenuto a comunicare tempestivamente al RPCT l'avvio di eventuali procedimenti disciplinari per condotte di natura corruttiva; - I dipendenti sono tenuti a comunicare tempestivamente l'esistenza di procedimenti penali a loro carico per condotte di natura corruttiva al Direttore Generale tenuto a sua volta a darne comunicazione tempestiva al RPCT; - La Direzione Strategica, nel caso di ricezione diretta di comunicazioni di cui all'art. 129, co. 1, D.Lgs. 271/1989, n. 271 disp. att. c.p.p. che stabilisce che «Quando esercita l'azione penale nei confronti di un impiegato dello Stato o di altro ente pubblico, il pubblico ministero informa l'autorità da cui l'impiegato dipende, dando notizia dell'imputazione», è tenuta a informare tempestivamente il RPCT al fine di definire con lo stesso le modalità e i tempi per l'applicazione della misura della rotazione straordinaria nel rispetto delle indicazioni fornite da ANAC con deliberazione n. 215/2019; - Il RPCT è tenuto - entro 15 giorni dalla ricezione delle predette comunicazioni, ovvero da comunicazioni analoghe a lui pervenute (es. da ANAC) - a definire con la Direzione le modalità e i tempi per l'applicazione della misura della rotazione straordinaria nel rispetto delle indicazioni fornite da ANAC con deliberazione n. 215/2019.
Tempistica	Come dettagliato nelle attività
Responsabilità	D.G. - Direzione Strategica – UPD – Personale ATS – RPCT
Monitoraggio	Come da misure preventive generali – allegato B -



Patti d'integrità

Descrizione	<p>I Patti d'integrità per l'affidamento di commesse (art. 1, comma 17 Legge 190/2012 – DGRL XI/1751 del 17.06.2019) si configurano quale sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese ad una gara e con il quale viene richiesto alle imprese l'impegno ad adottare un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.</p> <p>Il sottoscrittore del Patto si impegna a non perseguire condotte finalizzate ad alterare le procedure di aggiudicazione o la corretta esecuzione dei contratti, a non ricorrere alla mediazione o altra opera di terzi ai fini dell'aggiudicazione o gestione del contratto, a non corrispondere ad alcuno, direttamente o tramite terzi, ivi compresi soggetti collegati o controllati, somme di danaro o altre utilità al fine di facilitare l'aggiudicazione o gestione del contratto.</p>
Attività	<p>Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito di specifica clausola di salvaguardia secondo la quale il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.</p> <p>Il patto dovrà essere sottoscritto da tutti i fornitori di beni, servizi e lavori che intendano partecipare alle gare d'appalto, pena l'esclusione. L'accettazione del patto di integrità costituisce condizione di ammissione alle procedure di gara, a tutte le procedure negoziate e agli affidamenti anche di importo inferiore a 40.000 euro, nonché per l'iscrizione all'Elenco Fornitori Telematico. Copia del Patto di Integrità, sottoscritta per accettazione dal legale rappresentante dell'operatore economico concorrente, deve essere allegata alla documentazione amministrativa richiesta ai fini della procedura di affidamento o dell'iscrizione all'Elenco Fornitori Telematico Sintel.</p>
Tempistica	Come da disposizioni nazionali e regionali
Responsabilità	S.C. Gestione Risorse Patrimoniali e Strumentali – Sistemi Informativi e Sicurezza Informatica
Monitoraggio	Rendicontazione annuale al RPCT

Formazione

Descrizione	Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.
Attività	<p>Nei piani di formazione anni 2023 – 2024 - 2025 di ATS della Montagna verrà prevista formazione interna rivolta al personale sui temi dell’etica e della legalità al fine di procedere all’analisi di casi concreti, contestualizzati alla realtà aziendale e con l’obiettivo di valorizzare le esperienze dei partecipanti fornendo loro strumenti utili per affrontare e gestire criticità, problematiche e conflitti di interesse che dovessero incontrare nello svolgimento dell’attività di competenza.</p> <p>Verrà inoltre garantita la formazione specifica per il RPCT.</p> <p>Annualmente viene effettuata – dal RPCT e dal Responsabile dell’Ufficio Formazione – una verifica in merito all’espletamento delle attività formative in tema di anticorruzione e legalità</p>
Tempistica	Come da Piano di formazione e, per il RPCT, sulla base delle iniziative fuori sede organizzate da Regione Lombardia o altre Scuole di Formazione/Enti.
Responsabilità	RPCT / Direzione Strategica / personale ATS / Responsabile Ufficio Formazione
Monitoraggio	Annuale

Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti “whistleblower”

Descrizione	Misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito, conosciuta nei paesi anglosassoni come “whistleblowing” volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il “whistleblower” inteso come il dipendente di un’amministrazione che segnala, ai soggetti legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico. La suddetta misura contribuisce all’emersione e alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l’amministrazione di appartenenza e, conseguentemente, per l’interesse pubblico collettivo.
Attività	A livello aziendale viene applicata la misura preventiva “whistleblower” con possibilità di segnalazione da parte dei dipendenti dell’ATS della Montagna di condotte illecite così come previsto nello specifico Regolamento adottato con deliberazione n. 211/2016
Tempistica	Come da Regolamento adottato
Responsabilità	RPCT
Monitoraggio	Relazione annuale a Regione Lombardia

Monitoraggio dei tempi procedurali

Descrizione	Il costante monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti rileva eventuali omissioni o ritardi che possono essere funzionali all'identificazione ed emersione di fenomeni corruttivi.
Attività	Le articolazioni aziendali interessate sono tenute ad effettuare il monitoraggio relativo al rispetto dei tempi procedurali per i procedimenti di competenza (da loro pubblicati nella specifica sezione del sito "Amministrazione Trasparente") adottando eventuali opportune misure correttive.
Tempistica	Annuale rispetto all'anno precedente
Responsabilità	Articolazioni aziendali interessate
Monitoraggio	Pubblicazione sul sito aziendale – sezione Amministrazione Trasparente – dell'esito del monitoraggio relativo al rispetto dei tempi procedurali

Trasparenza

Descrizione	Misura trasversale applicabile a tutti i processi da intendersi quale «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»
Attività	Viene garantita ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 così come modificato dal D.Lgs 97/2016, dal PNA 2022 e dal PNA 2022 come dettagliato nella presente sotto sezione e nell'allegato C.
Responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> - Direttori/Responsabili delle articolazioni aziendali individuate nell'allegato C; - RPCT.
Monitoraggio	<p>Monitoraggio primo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - semestrale (dati a giugno entro 10 luglio e dati a dicembre entro il 10 gennaio anno successivo) mediante estratto da parte dei Direttori/Responsabili dal Piano della Trasparenza dei dati di competenza e trasmissione del monitoraggio al RPCT; <p>Monitoraggio secondo livello: analisi del RPCT del monitoraggio effettuato dai Direttori/Responsabili.</p> <p>Controlli a campione da parte del RPCT.</p>

MISURE ULTERIORI

Quali misure ulteriori, dettagliate nell'allegato B alla presente sotto sezione, sono state individuate:

- **procedure di selezione di personale e collaboratori:** in relazione a specifica raccomandazione del Presidente dell'Agenzia Regionale Anticorruzione (ARAC) del dicembre 2018 il RPCT - nel corso di ogni anno - effettuerà specifici audit con il Direttore della SC Gestione Risorse Umane o suo delegato al fine di monitorare e vigilare sulla correttezza sostanziale delle procedure di selezione di personale e collaboratori a vario titolo;
- **trasparenza erogatori privati:** monitoraggio assolvimento da parte degli erogatori privati con bilancio superiore ai 500.000,00 del rispetto degli obblighi di trasparenza – ivi compreso l'istituto dell'accesso civico – limitatamente ai dati e ai documenti inerenti l'attività di pubblico interesse (annualmente $\geq 33\%$ degli erogatori al fine assicurare il controllo del 100% nel triennio);
- **percorsi attuativi della Certificabilità dei bilanci (PAC):** considerata la rilevanza che i PAC assumono nell'attività di contrasto alla corruzione e il ruolo degli stessi quale fondamentale strumento di controllo della gestione contabile degli Enti del SSN, e che nelle regole 2023 di Regione Lombardia è previsto il consolidamento del percorso mediante monitoraggio (interno ed esterno) dell'effettivo livello di implementazione delle procedure nelle aziende sanitarie, questa ATS, per il tramite della SC Economico Finanziario, provvede alla pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione” del percorso di certificabilità dei bilanci e del relativo stato di avanzamento;
- **erogazioni liberali nell'emergenza:** in relazione alle indicazioni di ANAC, ORAC e DG Welfare di R.L., e a quanto previsto dall'art. 99 comma 5 del D.L. 18/2020 convertito in L. 27/2020, ATS della Montagna provvede:
 - o alla pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” – “Interventi Straordinari e di emergenza” della rendicontazione separata delle erogazioni liberali ricevute al fine di garantire la trasparenza della fonte e dell'impiego delle suddette liberalità. La rendicontazione viene effettuata nel rispetto delle istruzioni operative fornite dal Presidente di ANAC con Comunicato del 29.07.2020 e aggiornata con cadenza trimestrale;
 - o al monitoraggio dello specifico Regolamento sulle donazioni, adottato con delibera n. 946/2021 e pubblicato in “Amministrazione Trasparente” nel rispetto dei suggerimenti di cui al punto 2 del “Vademecum operativo e raccomandazioni in materia di erogazioni liberali” (Deliberazione ORAC 13 del 07/12/2020) e alle raccomandazioni formulate da ORAC nel documento “Le attività di controllo nell'emergenza Covid-19. Le erogazioni liberali: gestione e rendicontazione” (all.4 alla predetta Delibera ORAC 13/2020).
- **gestione delle sponsorizzazioni:** ATS della Montagna ha adottato - con deliberazione n. 1002 del 23/12/2019 - specifico “Regolamento per la disciplina e la gestione delle “sponsorizzazioni” diretto ad assicurare la corretta gestione dei contratti di sponsorizzazione nel rispetto delle norme vigenti, dei criteri di efficienza, efficacia e trasparenza dell'attività amministrativa, nonché l'osservanza dei principi in materia di anticorruzione, trasparenza e conflitto di interessi. Detto regolamento recepisce quanto previsto da Regione Lombardia con le specifiche “Linee guida in materia di sponsorizzazioni” finalizzate alla promozione della trasparenza e della legalità, all'omogeneizzazione delle procedure e dei controlli per tutte le Aziende del Sistema Sanitario Regionale e all'armonizzazione degli interventi con le indicazioni delle Autorità Nazionale e Regionale Anticorruzione. Nel corso del 2023 verrà effettuato un monitoraggio in merito all'applicazione e rispetto del suddetto regolamento.



MISURE SPECIFICHE

Le misure specifiche, dettagliate nell'allegato B alla presente sotto sezione, sono relative a processi afferenti:

- le seguenti aree a rischio obbligatorie comuni per tutte le pubbliche amministrazioni:
 - ❖ provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
 - ❖ provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
 - ❖ contratti pubblici;
 - ❖ acquisizione e gestione del personale;
 - ❖ gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
 - ❖ controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
 - ❖ incarichi e nomine;
 - ❖ affari legali e contenzioso;
- la seguente area di rischio specifico per le Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale:
 - ❖ rapporti con soggetti erogatori;

Considerata la specificità del modello socio sanitario lombardo che ha trasferito dal 2016 alle ASST le funzioni di erogazione delle prestazioni alla persona, non rientrano nelle competenze di ATS Montagna l'area di rischio specifico "Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazione e sponsorizzazioni" e l'area "Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero".

Non è stata individuata l'area di rischio specifico "Attività libero professionale" in quanto presso ATS Montagna la libera professione è svolta in modo assolutamente residuale.

L'area di rischio specifico "Liste di attesa" non è pertinente in quanto riconducibile alle prestazioni di ricovero e specialistica ambulatoriale erogate dalle ASST.
- le seguenti aree di rischio ulteriori tenuto conto della realtà dell'ATS della Montagna:
 - ❖ esecuzione contrattuale;
 - ❖ formazione del personale;
 - ❖ Inconferibilità/incompatibilità/confitto di interessi;
 - ❖ ingressi in strutture non a contratto – circolare 43/SAN Psichiatria.

2.3.6. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Al fine di assicurare un efficiente sistema di monitoraggio della presente sottosezione – e conseguentemente piena effettività - i Direttori/Responsabili delle articolazioni aziendali sono tenuti a predisporre e inviare al RPCT specifiche relazioni per le aree e i processi di relativa competenza nonché rendicontazioni periodiche nei termini e nei modi definiti nell'allegato B alla presente sottosezione. Il RPCT può svolgere incontri/audit presso i singoli Direttori/Responsabili e, in base alle esigenze emergenti, pianificare incontri dedicati, o richiedere la compilazione di schede di autovalutazione da parte dei Direttori/Responsabili interessati. In occasione degli incontri del Team Internal Audit, ai quali Il RPCT provvederà ad effettuare verifiche e controlli in materia di anticorruzione in un'ottica di coordinamento e ottimizzazione delle attività di controllo, senza sovrapposizioni o duplicazioni, nel corso delle audizioni del Team Internal Audit alle quali parteciperà. Il RPCT può inoltre svolgere verifiche documentali e verifiche dirette sul sito istituzionale (con riguardo al settore della trasparenza).

Qualora il RPCT riscontri violazioni a quanto previsto nella presente sottosezione, oltre a valutare la necessità di apportare eventuali modifiche, adotterà le seguenti iniziative:



- tempestiva informazione al soggetto competente all'apertura del procedimento disciplinare per fatti che presentino rilevanza disciplinare;
- denuncia alla Corte dei Conti per fatti che possano dar luogo a responsabilità amministrativa;
- denuncia alla Procura della Repubblica e informazione all'ANAC per fatti che integrano notizia di reato;
- segnalazione all'ANAC delle possibili violazioni delle disposizioni del D.Lgs 39/2013 riscontrate nell'ambito dell'attività istituzionale di vigilanza interna sul rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità (comunicato ANAC 14/09/2022);
- segnalazione all'Organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni delle disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPCT redige annualmente, entro i termini e con le modalità stabilite dall'ANAC, una specifica relazione prevista all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel PIAO (PTPCT).

2.3.7. Programmazione dell'attuazione della trasparenza e monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato

2.3.7.1. Premessa

La Legge n. 190/2012 e s.m.i. ha sottolineato il ruolo fondamentale della trasparenza quale strumento per la prevenzione della corruzione, ampliandone sia l'ambito soggettivo sia l'ambito oggettivo di applicazione, prevedendo il riordino delle numerose disposizioni in materia di trasparenza e assegnandole la funzione dissuasiva rispetto a fenomeni di cattiva gestione delle risorse pubbliche.

Con il D.Lgs. n. 33/2013, adottato in attuazione dell'art. 1, comma 35 della suddetta Legge 190/2012, è stata realizzata una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Successivamente il legislatore, con il D.Lgs. 97/2016, è intervenuto sui diversi obblighi di trasparenza apportando numerosi cambiamenti e rafforzandone il valore di principio e valenza quale strumento per la promozione dell'integrità, della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

ANAC, con delibera n. 1310 del 28/12/2016, ha approvato in via definitiva le "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs 33/2013 come modificato dal D.lgs 97/2016".

L'accezione di trasparenza alla quale si fa riferimento è quella di accessibilità totale alle informazioni in ogni aspetto dell'organizzazione in modo da consentire l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche" e favorire forme diffuse di controllo sul buon andamento e imparzialità della gestione. La suddetta accezione implica che le amministrazioni si impegnino, nell'esercizio della propria discrezionalità e in relazione all'attività istituzionale espletata, a pubblicare sui propri siti istituzionali dati ulteriori oltre a quelli espressamente indicati e richiesti da specifiche norme di legge.

Nella pubblicazione dei dati deve essere in ogni caso garantito il rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs 196/2003 "Codice Privacy" e s.m.i., dalle disposizioni del Garante della Privacy e dal Regolamento UE 2016/679.

La pubblicazione di dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di specifica disposizione normativa, deve avvenire in ogni caso nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione, integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.



In relazione alla “trasparenza” il DPO dell’Agenzia svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l’amministrazione essendo chiamato ad informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

2.3.7.2. Obblighi di pubblicazione

Il Piano della Trasparenza, di cui all’allegato C alla presente sotto sezione, ha lo scopo di definire modalità, strumenti e tempistiche con cui l’ATS intende favorire la trasparenza e l’integrità della propria azione amministrativa e di specificare, nel contempo, i soggetti cui compete la individuazione e la pubblicazione dei dati, in un’ottica di responsabilizzazione dei soggetti stessi e ai fini dell’effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza.

L’indicazione dei responsabili all’individuazione e pubblicazione dei dati è anche funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal D.Lgs 33/2013 e s.m.i.

La tabella di cui al suddetto allegato C recepisce le modifiche introdotte dal predetto D.Lgs. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” ed è strutturata in coerenza con quanto riportato nella mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni allegata alle linee guida ANAC di cui alla deliberazione 1310/2016.

Per quanto riguarda l’elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione “Amministrazione Trasparente” sotto sezione 1° livello “Bandi di gara e contratti”, è stato recepito quanto previsto dall’allegato 9 al PNA 2022.

Inoltre nel corso del 2022 è stata implementata la nuova piattaforma per la gestione e l’informatizzazione del flusso per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito ATS integrata con il gestionale di protocollo informatico per favorire il miglioramento delle modalità operative di pubblicazione, aggiornamento e monitoraggio dei dati, nell’ottica di semplificazione e supporto all’attività di pubblicazione da parte del personale individuato e di effettiva realizzazione di corretti standard di trasparenza.

L’ATS, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, potrà pubblicare ulteriori dati che riterrà di reale utilità per i portatori di interesse.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello da cui decorre l’obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e di quanto previsto da specifiche previsioni normative (art. 14 comma 2 e art. 15 comma 4 del D.Lgs 33/2013 e s.m.i.).

In conformità alle indicazioni sulla qualità dei dati pubblicati di cui al D.Lgs. 33/2013, deve essere garantito il rispetto dei seguenti criteri:

- integrità;
- costante aggiornamento;
- completezza;
- tempestività;
- semplicità di consultazione;
- comprensibilità;
- omogeneità;
- facile accessibilità;
- conformità ai documenti originali in possesso dell’amministrazione;
- indicazione della provenienza;
- riutilizzabilità.

2.3.7.3. Soggetti coinvolti

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – tenuto, ai sensi dell’art. 43 D.Lgs. 33/2013 e smi, a svolgere stabilmente un’attività di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente segnalando eventuali inadempimenti.

Questa ATS ha individuato - con delibera n. 28 del 27 gennaio 2016 - la Dott.ssa Paola Marsigalia Direttore della SC Affari Generali e Legali quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Direttori/Responsabili delle strutture competenti per materia – cui compete l’attuazione del Piano della Trasparenza e che hanno, a tal fine, il compito di individuare, elaborare, aggiornare, verificare, pubblicare e monitorare i dati nella sezione del sito “Amministrazione Trasparente” come illustrato nell’allegato C alla presente sotto sezione che prevede, altresì, la specifica tempistica per la pubblicazione/aggiornamento dei dati e le relative modalità di monitoraggio.

Ciascun Dirigente/Responsabile avrà la facoltà di individuare un “referente” che si occuperà delle operazioni di raccolta e pubblicazione dei dati. La responsabilità in merito ai dati pubblicati fa capo, in ogni caso, al Dirigente/Responsabile che sarà tenuto a vigilare sulla correttezza / completezza / aggiornamento / pubblicazione / rispetto privacy dei dati di sua competenza.

2.3.7.4. Accesso civico semplice e generalizzato

I suddetti Direttori/Responsabili e il RPCT sono tenuti a controllare e assicurare la regolare gestione delle richieste di Accesso Civico (Semplice e Generalizzato) presentate ad ATS nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 33/2013 e smi e dal “Regolamento per il diritto di accesso ai documenti formati o detenuti dall’ATS della Montagna (Legge 241/1990 - Legge n. 24/2017 e art. 5 comma 2 D.Lgs n. 33/2013) e per l’esercizio del diritto di accesso civico previsto dall’art. 5 comma 1 del D.Lgs n. 33/2013” adottato da ATS Montagna con deliberazione 452/2017.

I Direttori/Responsabili delle varie articolazioni ATS sono tenuti ad inviare al RPCT (nei termini stabiliti dall’allegato C alla presente sotto sezione) l’elenco delle richieste di Accesso Civico Generalizzato da loro gestite con indicazione dell’oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione.

2.3.7.5. Misure di monitoraggio e di vigilanza volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi e l’attuazione degli obblighi di trasparenza

Per l’attuazione del Piano della Trasparenza è fondamentale una chiara ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione/aggiornamento dei dati e un efficace sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati stessi.

Il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati è previsto con cadenza semestrale (dati a giugno entro 10 luglio e dati a dicembre entro il 10 gennaio anno successivo).

La responsabilità del monitoraggio - da effettuarsi mediante estratto dal Piano della Trasparenza dei dati di competenza, e della trasmissione dello stesso debitamente compilato al RPCT, è dei Direttori/Responsabili competenti alla elaborazione, pubblicazione e aggiornamento dei dati (monitoraggio di primo livello).

Il RPCT effettua il monitoraggio di secondo livello mediante analisi di quanto trasmesso dai Direttori/Responsabili e mediante controlli a campione.

Le suddette verifiche a campione saranno effettuate dal RPCT mediante consultazione della sezione “Amministrazione Trasparente” e/o audit/confronti con i Direttori/Responsabili per materia. Il RPCT potrà altresì richiedere la trasmissione da parte dei suddetti Direttori/Responsabili di specifiche dichiarazioni in merito alla pubblicazione/aggiornamento dei dati di competenza.

Qualora il RPCT rilevi eventuali ritardi o inadempienze, li comunicherà tempestivamente ai Direttori/Responsabili di competenza.

Nel caso in cui i suddetti Direttori/Responsabili non provvedano a risolvere l’inadempienza, il RPCT

provvederà a segnalare all'Organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (per l'ATS Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni), all'ANAC e, nei casi più gravi, all'UPD i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

3.1.1. Organigramma

A seguito dell'adozione del nuovo Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), adottato con deliberazione aziendale n. 435 del 26.05.2022 e approvato da Regione Lombardia con DGR XI/6806 del 02.08.2022, il modello organizzativo di ATS della Montagna è articolato in Dipartimenti e Strutture Complesse/Semplici Dipartimentali/Semplici e Funzioni.

L'organigramma 2022-2024 di ATS della Montagna, che costituisce parte integrante del POAS 2022-2024, è pubblicato sul sito web dell'Agenzia, nella apposita sezione Amministrazione Trasparente:

→ Organizzazione → Articolazione degli Uffici – Organizzazione articolazione degli uffici POAS 2022-2024 articolazione degli uffici 31.12.2022(<https://albopretorio.ats-montagna.it/web/trasparenza/menu-trasparenza>).

Di seguito si riportano informazioni relative ai dipendenti dell'ATS al 31.12.2022:

Tipologia personale	n. dipendenti
Personale Infermieristico	17
Personale Tecnico Sanitario	5
Personale di Vigilanza e Ispezione	60
Personale della Riabilitazione	8
Assistenti Sociali	2
Personale Amministrativo	111
Personale ruolo Tecnico	17
Totale Comparto	220
Dirigenza Medica	19
Dirigenza Veterinaria	45
Dirigenza Sanitaria	10
Dirigenza delle Professioni Sanitarie	2
Dirigenza Professionale Tecnica	4
Dirigenza Amministrativa	7
Totale Dirigenza	87
Totale generale	307

Analisi caratteri quali-quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	48
Età media dei dirigenti (anni)	49
% di dipendenti in possesso di laurea	55
% di dirigenti in possesso di laurea	100
Ore di formazione annua (media per dipendente)	41

Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne su totale dirigenti	57
% di donne rispetto al totale del personale	63
Stipendio medio percepito dal personale di sesso femminile (comparto)	26.939,39 (al 31.12.2022)
Stipendio medio percepito dal personale di sesso femminile (dirigenti)	58.266,80 (al 31.12.2022)
% di personale di sesso femminile assunto a tempo indeterminato	67
Età media del personale femminile	47
% di pers. donna laureato al totale femminile	53

3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa

L'Agenda, al fine di garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze possedute nella scelta dei dirigenti a cui affidare gli incarichi dirigenziali, con deliberazione n. 285/2016 ha adottato il regolamento contenente le disposizioni concernenti le varie tipologie di incarichi conferibili al personale dirigente nonché i criteri e le procedure per l'affidamento, la modifica e la revoca degli incarichi medesimi in coerenza con l'assetto organizzativo vigente.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni normative e dai CCNL, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nei fondi contrattuali di competenza "Fondo per la retribuzione degli incarichi" personale Area della Sanità e "Fondo per la retribuzione di posizione" personale Area delle Funzioni Locali III. Sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali.

Ai fini della determinazione della retribuzione di posizione di ciascun incarico dirigenziale con deliberazione n. 11 del 09 gennaio 2019 è stato adottato il Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali.

Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti previste dalla norma contrattuale, di cui all'art. 18, comma 1, punto I, lett. a), b) e c) e punto II, lett. a), b), c) e d) del CCNL 19.12.2019 Area della Sanità, dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa;
- b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale quale articolazione interna del dipartimento o del distretto;
- c) incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa o in staff alle direzioni aziendali;
- d) incarico professionale di altissima professionalità (non previsto nel Regolamento aziendale) che si distingue in 1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale e 2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;
- e) incarico professionale di alta specializzazione (non previsto nel Regolamento aziendale);
- f) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
- g) incarico professionale di base.

Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti previste dalla norma contrattuale di cui all'art. 70, comma 1, lett. a), b) e c) del CCNL 17.12.2020 Area delle Funzioni Locali III. Sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa;
- b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale che è articolazione interna del dipartimento o del distretto;

- c) incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa o in staff alle direzioni aziendali;
- d) incarico professionale, anche di alta specializzazione (non previsto nel Regolamento aziendale), di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

Il Collegio Tecnico¹⁷ è l'organismo nominato dal Direttore Generale per la verifica e la valutazione dell'attività professionale e dei risultati raggiunti della dirigenza.

Il Collegio Tecnico è composto da tre membri, i quali devono garantire la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato, e procede alla verifica e valutazione:

- a) di tutti i dirigenti entro la scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte e ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio, ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali diversi da quello di base;
- c) dei dirigenti medici, veterinari e sanitari, ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per coloro che hanno superato il quinto e quindicesimo anno di esperienza professionale.

L'Agenzia ha approvato con atto deliberativo n. 855/2021 il Regolamento per la disciplina e il funzionamento del Collegio Tecnico per la verifica e la valutazione del personale dirigente.

Il Collegio Tecnico, in seconda istanza, procede quindi, nel rispetto della norma contrattuale e di quanto contenuto nel Regolamento, alla verifica e alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza ed è chiamato a esprimere un giudizio "complessivo" dell'attività svolta dai dirigenti, tenendo conto della valutazione di prima istanza, effettuata dal dirigente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale, che attiene alla verifica e alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte dagli stessi.

I giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti sono parte integrante degli elementi di valutazione per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione dei benefici economici riguardanti l'indennità di esclusività.

Per quanto concerne il personale non dirigenziale l'Agenzia ha adottato un regolamento relativo agli incarichi di funzione, approvato con delibera n. 336/2021. Tali incarichi sono articolati su più livelli di graduazione, in relazione alla valutazione del grado di complessità delle funzioni e delle attività presidiate. Le fasce di graduazione sono articolate in base ai seguenti parametri:

- dimensione organizzativa di riferimento;
- livello di autonomia e responsabilità dell'incarico;
- tipo di specializzazione richiesta dai compiti affidati;
- valenza strategica dell'incarico;
- complessità e sviluppo delle competenze richieste dall'incarico.

I regolamenti sopra richiamati, ai quali si rimanda per gli elementi di dettaglio, sono pubblicati sul sito web dell'Agenzia, nella apposita sezione Amministrazione Trasparente:

→ Atti generali → Riferimenti normativi su organizzazione e attività – Atti amministrativi generali – Documenti di programmazione strategico-gestionale - Statuti e Leggi Regionali. (<https://albopretorio.ats-montagna.it/web/trasparenza/menu-trasparenza>).

Inoltre, in attuazione del nuovo POAS si procederà, previo confronto con le OO.SS. delle aree della dirigenza, all'aggiornamento del regolamento che disciplina i criteri e le procedure per il

¹⁷ ai sensi del combinato disposto dell'art. 15 comma 5 del D. Lgs 502/92 e s.m.i., e come previsto dall'art. 57, comma 1, lettera a) e comma 2 del C.C.N.L dell'Area Sanità, dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie Triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 dicembre 2019 e dall'art. 76, comma 1, lettera a) e comma 2 del C.C.N.L dell'Area delle Funzioni Locali III. Sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali Triennio 2016-2018, sottoscritto il 17 dicembre 2020

conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi dirigenziali e all'aggiornamento del regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali sulla base di quanto disposto dai vigenti CC.CC.NN.LL., al fine dell'individuazione degli incarichi dirigenziali da conferire., della loro pesatura e della determinazione della retribuzione di posizione complessiva dell'incarico da riconoscere a ciascuna delle tipologie di incarico del personale dirigente di questa Agenzia.

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1. Livello di attuazione e sviluppo

Premessa

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla Legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

L'ATS della Montagna con deliberazione aziendale n. 61 del 28.01.2021 ha adottato il Piano della Performance per il triennio 2021-2023, il quale conteneva nella sezione 1 il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) e con Deliberazione aziendale n. 88 del 31.01.2022 ha adottato il Piano della Performance per il triennio 2022-2024, con apposita sezione dedicata al POLA, aggiornamento 2022-2024.

I predetti POLA individuano le modalità attuative del lavoro agile e definiscono, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Partendo dal presupposto che il lavoro agile rappresenta una vera rivoluzione culturale, organizzativa e di processo, che va a scardinare consuetudini e approcci consolidati propri del mondo del lavoro subordinato, promuovendo la collaborazione, la programmazione e una cultura orientata ai risultati, che punta sulla valorizzazione delle persone e sulla valutazione della performance per obiettivi e risultati, le strategie adottate dall'ATS della Montagna per promuovere e sviluppare il lavoro agile puntano sulle seguenti leve:

- investimento sulle persone;
- investimento sulla cultura del risultato e, quindi, sulla formazione/sensibilizzazione;
- accelerazione della trasformazione digitale;
- riorganizzazione degli spazi;
- revisione di alcune misure organizzative.

LEVE PER LO SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Aggiornamento degli atti di organizzazione

- Revisione della regolamentazione interna
- Semplificazione degli aspetti operativi per l'accesso al lavoro agile e la gestione degli accordi
- Ricognizione delle attività compatibili con il lavoro agile

Percorsi di formazione mirati

- Accrescimento delle competenze organizzative, manageriali e digitali

Investimenti tecnologici e riorganizzazione degli spazi fisici

- Riorganizzazione degli spazi e ammodernamento della dotazione informatica
- Sostituzione delle dotazioni informatiche fisse con dispositivi portatili

LE STRATEGIE DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Adeguare le **misure organizzative** già presenti per aumentare l'efficacia della funzione di coordinamento organizzativo del lavoro agile e favorire l'uniformità di applicazione della disciplina.

Semplificare la procedura di accesso al lavoro agile, nonché la gestione degli accordi, delle modifiche, dei rinnovi e della valutazione.

Potenziare la funzione di **programmazione per obiettivi** e/o per progetti e/o per processi e affiancarla ad un **sistema di monitoraggio del lavoro agile**.

Completare il percorso di alfabetizzazione informatica di base e il programma di estensione delle **tecnologie digitali** a supporto del lavoro agile anche attraverso l'adesione al Progetto Syllabus promosso dal Dipartimento della funzione pubblica.

Favorire la partecipazione del personale ai **percorsi formativi** finalizzati a sviluppare le competenze direzionali e organizzative in materia di lavoro agile, a diffondere la cultura dell'orientamento agli obiettivi e ai risultati.

Costruire **indagini statistiche** in grado di consentire la valutazione dell'impatto e del valore che il lavoro agile crea per l'organizzazione stessa, per i propri lavoratori.

Gli obiettivi del Lavoro Agile

Dalla fase emergenziale, sulla base dell'esperienza vissuta, si è resa necessaria ristrutturare l'organizzazione del lavoro coniugando attività a domicilio e lavoro in presenza, nel quadro di una nuova modalità di lavoro in Agenzia.

Con il lavoro agile l'ATS della Montagna persegue i seguenti obiettivi principali:

- sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati che, al tempo stesso, promuova l'incremento della produttività e dell'efficienza nonché il miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- consentire ai dipendenti di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa - che sarà comunque svolta prevalentemente nella sede ordinaria di servizio - con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- sviluppare, nei dipendenti, una maggiore responsabilizzazione verso il raggiungimento dei risultati attesi dalla prestazione lavorativa;
- favorire un maggiore e migliore coinvolgimento di tutto il personale nella definizione degli obiettivi e nella realizzazione della performance organizzativa e individuale, riconoscendo e valorizzando il merito e i contributi apportati dai singoli, indipendentemente dal luogo di realizzazione della prestazione lavorativa;
- valorizzare le competenze delle persone attraverso attività formative orientate alle competenze digitali e allo sviluppo dell'autonomia;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- completare la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi, anche attraverso la dematerializzazione della documentazione e la semplificazione operativa, in modo che il lavoro agile sia accessibile a tutti i lavoratori ed estensibile al maggior numero possibile di attività;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali e riprogettare gli spazi di lavoro;
- favorire l'accrescimento delle competenze e delle abilità richieste al personale (competenze digitali di base e soft skills relative all'organizzazione e alla gestione del lavoro), quale condizione essenziale per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le attività lavorative agili;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

Possono essere svolte in modalità agile le attività che presentino le seguenti condizioni minime:

- svolgimento da remoto di almeno una parte dell'attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;



- regolarità, continuità ed efficienza, nonché rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente, nell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese.

Restano escluse le attività che richiedono una costante interrelazione con gli utenti interni e/o esterni presso la sede di lavoro, quelle che per loro caratteristiche di esecuzione o per esigenze di sicurezza e riservatezza dei dati trattati impongono la necessaria presenza fisica del lavoratore all'interno della sede.

A titolo esemplificativo, non possono essere espletate in modalità agile le seguenti attività:

- attività di sportello/ front-office;
- attività che impongono rapporti diretti e continuativi con stakeholders e/o utenti interni;
- attività che per loro natura necessitano di utilizzare e consultare documentazione cartacea non trasportabile all'esterno dei locali dell'Agenzia;
- attività di presidio/turnazione di funzioni svolte dall'Agenzia;
- attività che comportano esigenze di sicurezza e riservatezza dei dati trattati;
- attività di Vigilanza o controllo che richiedono l'effettuazione di visite esterne.

Devono essere, di norma, svolte in presenza:

- attività di direzione di strutture o responsabilità di funzioni che comportino coordinamento di attività e/o di personale;
- attività di segreteria di direzione.

Qualora nell'ambito complessivo delle attività svolte dal dipendente siano rinvenibili anche attività con caratteristiche di esclusione, la prestazione in modalità agile sarà comunque possibile limitatamente a segmenti di attività non escluse, se presenti. La valutazione di tali specifici casi è rimessa, su proposta del responsabile diretto, al Direttore di Dipartimento.

ATS della Montagna ha provveduto ad effettuare la mappatura delle attività compatibili con il lavoro agile, individuate nell' **Allegato 1 Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile** che costituisce parte integrante del presente Piano.

3.2.2. Modalità attuative

Disciplina Interna

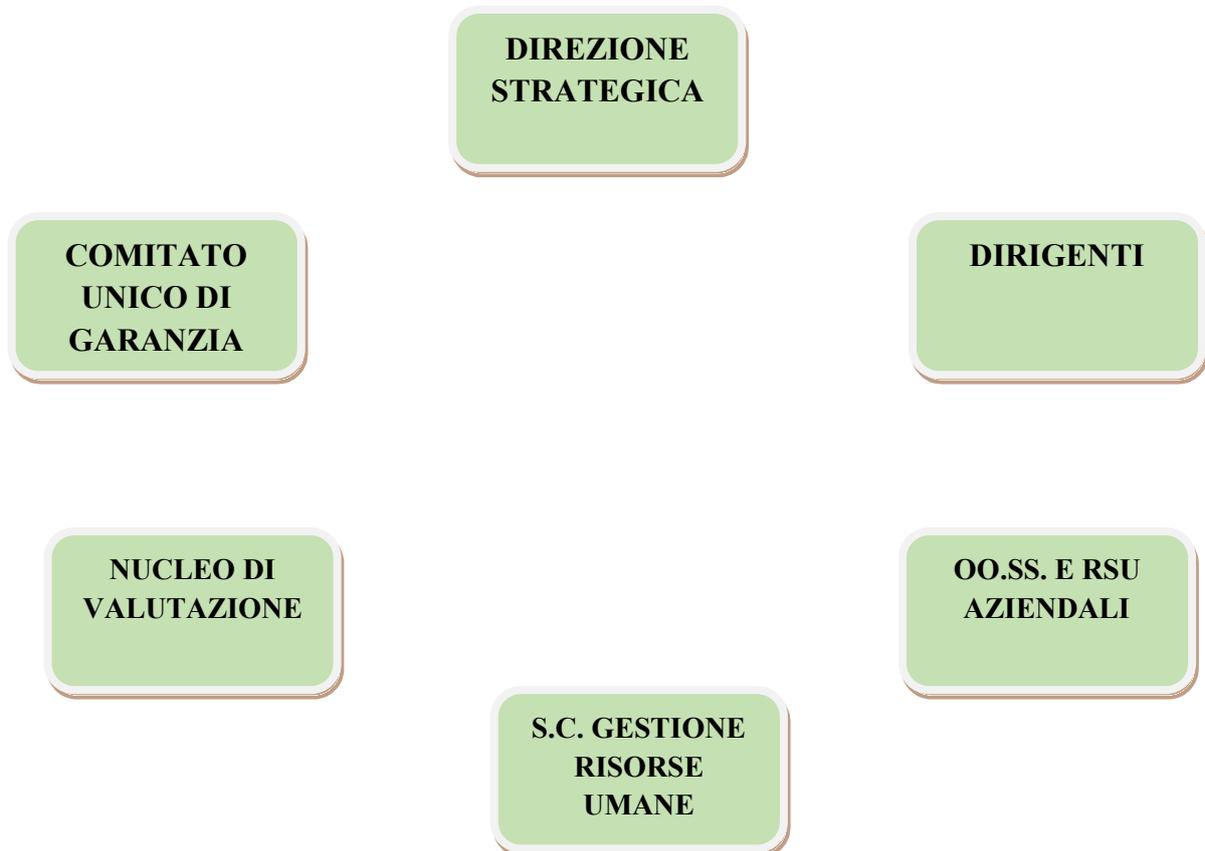
ATS della Montagna con la Deliberazione n. 929 del 21.12.2022 ha adottato il Regolamento in materia di lavoro agile e lavoro da remoto che tratta gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro in modalità agile, in coerenza con quanto previsto dalla Legge 81/2017 (misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), dall'art. 14 della Legge 124/2015 (Deleghe al governo in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni), della Direttiva del Dipartimento di funzione pubblica n.3/2017, dalle linee guida in materia di lavoro agile del Ministero della pubblica amministrazione e dai CCNL vigenti.

Tale regolamento disciplina in particolare:

1. la definizione di lavoro agile e da remoto anche attraverso l'indicazione delle differenze rispetto al lavoro da remoto;
2. l'individuazione della platea dei destinatari;
3. l'indicazione della procedura di accesso al lavoro agile, da remoto e delle modalità di attuazione e di gestione della stessa;
4. i tempi, il luogo e gli strumenti del lavoro agile e da remoto;
5. i contenuti dell'accordo individuale di lavoro;
6. il trattamento giuridico ed economico del dipendente;
7. rinvio alla disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 81/2008 e individuazione della disciplina in materia di sicurezza delle comunicazioni e privacy, in materia di formazione, informazione, assicurazione del dipendente;

8. il richiamo al controllo di gestione e al Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale;
9. l'individuazione del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro.

3.2.3 I soggetti coinvolti





Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni e della formazione del personale

3.3.1. Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'instaurazione di un rapporto di lavoro o di collaborazione con l'Agenzia, in quanto ente pubblico, come disciplinato dal D.lgs. n.165/2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" avviene tramite procedure selettive che devono conformarsi ai principi di: adeguata pubblicità ed imparzialità della selezione, adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in base al posto da ricoprire, rispetto delle pari opportunità, composizione delle commissioni esaminatrici esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materia di concorso.

Il rapporto di lavoro è principalmente di natura subordinata a tempo indeterminato ed è instaurato a seguito di: concorsi o avvisi pubblici, avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mobilità volontaria tra enti dello stesso comparto o di comparti diversi, assunzioni riservate a disabili ed alle categorie potette al fine dell'assolvimento dell'obbligo delle quote di riserva della L. 68/99.

In presenza di comprovate esigenze a carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale l'Agenzia può ricorrere al reclutamento di personale a tempo determinato e, in caso di particolari condizioni organizzative dettate da difficoltà alla copertura dei fabbisogni, tramite l'ordinario rapporto di lavoro subordinato, di lavoratori somministrati, liberi professionisti e collaborazioni coordinate continuative sanitarie e non sanitarie.

La consistenza del fabbisogno di personale è contenuta nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), previsto dall'art.6 del D. lgs. 165/2001 e s.m.i. quale atto di programmazione finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi.

Il PTFP è predisposto dall'Agenzia a seguito di specifiche linee guida fornite dalla Direzione Generale Welfare Lombardia e individua il fabbisogno, sia in termini di FTE (Full Time Equivalent) che di dotazione organica, sia strutturato che non, dei profili professionali necessari all'organizzazione aziendale per lo svolgimento delle attività, nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale e delle risorse finanziarie a disposizione e nei limiti del tetto di spesa. Il PTFP così predisposto, corredato dalla validazione del Collegio Sindacale per la parte di competenza, deve essere approvato dalla Direzione Generale Welfare prima della definitiva adozione con deliberazione di approvazione del PIAO.

Il PTFP, al quale l'Agenzia è obbligatoriamente tenuta ad attenersi per il reclutamento del personale a qualsiasi titolo, è adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere aggiornato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

A seguito dell'approvazione da parte di Regione Lombardia della proposta di fabbisogno di personale, sia strutturato che non, per il triennio 2023-2025, presentata a dicembre 2022, e della conferma delle risorse di cui al BPE 2022 per l'anno 2023, l'Agenzia ha adottato con deliberazione n. 38 del 26.01.2023 il P.T.F.P. 2023-2024-2025 dell'ATS della Montagna (**allegato n. 1 Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**), validato per la parte di competenza dal Collegio Sindacale. Il PTFP adottato dall'Agenzia è stato inoltrato entro il 31 gennaio c.a. alla Direzione Generale Welfare per la definitiva approvazione.



3.3.2. Formazione del personale

Con nota prot. n. 62897 del 23 novembre 2022 a firma del Direttore Generale e del Direttore Amministrativo, è stata inviata ai Direttori di Dipartimento e alle articolazioni aziendali in staff alla Direzione Generale la richiesta di raccolta dei fabbisogni formativi finalizzata alla predisposizione del Piano di Formazione 2023 per il personale dipendente dell'ATS della Montagna.

I Direttori/Responsabili sono stati invitati, ognuno per quanto di competenza, a coordinare il processo di raccolta dei fabbisogni formativi per la definizione degli eventi da proporre, delle responsabilità da coinvolgere, dei risultati attesi e della ricaduta organizzativa.

La rilevazione dei fabbisogni è stata effettuata attraverso la compilazione di specifiche schede che prevedono di indicare in ordine di priorità i principali bisogni formativi connotati da un avanzato stato progettuale (temi, docenti, costi...) per la corretta definizione del Piano.

I fabbisogni rilevati saranno oggetto di confronto con il Comitato Tecnico Scientifico costituito da esperti di provata capacità ed esperienza nel campo della Formazione nell'ambito delle diverse discipline e professionalità ed è garante del contenuto, della qualità scientifica e dell'integrità etica di tutte le attività formative previste nel Piano formativo aziendale.

Sulla base delle proposte pervenute dalle diverse articolazioni aziendali è stato redatto il Piano di Formazione 2023 nell'ottica del conseguimento degli obiettivi formativi di interesse nazionale e regionale relativi in particolare alla promozione degli stili di vita, all'integrazione degli interventi sociali, sociosanitari e sanitari, al miglioramento delle competenze tecnico-professionali dei dipendenti e delle competenze relative alla digitalizzazione e alla formazione obbligatoria derivante dalle normative vigenti. Nel Piano verranno altresì evidenziate le strategie di formazione e le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

Il Piano è stato adottato con provvedimento deliberativo n. 125 del 09.03.2023, come previsto dal Decreto n. 18429 del 23/12/2021: "Aggiornamento del Manuale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM-CPD Regione Lombardia".

Nell'ottica del principio di ottimizzazione dei costi sarà privilegiata l'organizzazione di iniziative all'interno dell'Agenzia che consentono di formare il maggior numero di operatori, pur prevedendo la partecipazione a significative iniziative esterne.

Il Piano di Formazione potrà essere oggetto di ulteriori integrazioni e/o modifiche che si rendessero necessarie a seguito di emanazione di disposizioni regionali e/o nazionali, nonché in funzione di specifici bisogni formativi che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno 2023.

In considerazione delle caratteristiche del territorio dell'ATS della Montagna, molto esteso ed interamente montano e preso atto dell'orientamento di Regione Lombardia sulla formazione digitale, con la pubblicazione sul Portale ECM nel gennaio 2022 del Modello di Digital Learning in ECM-CPD, saranno valorizzate nell'anno 2023 le tipologie formative in videoconferenza con eventuali accessi singoli (dual mode).

La modalità e-learning facilita la partecipazione agli eventi formativi non solo dei dipendenti dislocati nelle varie sedi dell'Agenzia ma anche degli operatori delle ASST presenti sul territorio, delle Unità d'offerta sociosanitarie e socioassistenziali, degli Uffici di Piano, delle altre ATS lombarde e degli stakeholder che a vario titolo collaborano con l'ATS della Montagna.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

La presente sezione indica gli strumenti, le modalità e i soggetti responsabili delle attività di monitoraggio relative alle precedenti sezioni del PIAO. In fase di prima applicazione, il monitoraggio degli obiettivi e delle azioni programmate per l'anno 2023 avviene mediante i sistemi e le metodologie in uso per ciascun settore di attività, sezione e sottosezione.

4.1. Monitoraggio interno

La programmazione del presente PIAO richiede strumenti e modalità di monitoraggio continuo. In particolare, per ATS della Montagna, si richiamano:

- gli strumenti di valutazione delle performance di struttura e individuali, posti in essere da ATS e tra l'altro correlati con le funzioni del Nucleo di Valutazione: in tal senso si evidenzia che il monitoraggio per le sezioni Valore Pubblico e Performance avverrà in applicazione del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. artt. 6 e 10 e che, per la sezione Organizzazione e Capitale Umano, verrà effettuato su base triennale con il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione;
- gli strumenti di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, riportati nella precedente Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza";
- per quanto relativo al monitoraggio del PTFP, oltre a sistemi di monitoraggio interni - condivisi con la direzione strategica e individuati quali obiettivi annuali della struttura competente-, si evidenziano i controlli esterni regionali rappresentati dalle rendicontazioni del flusso regionale FLU.PER (flusso giuridico e flusso economico), il monitoraggio congiunturale trimestrale allegato al CE e le rendicontazioni trimestrali di bilancio CET con l'allegato modello A, il questionario annuale della Corte dei Conti, gli strumenti di valutazione delle performance di struttura e individuali;
- lo stato di implementazione del lavoro agile e quindi il grado di efficacia degli interventi sulle misure organizzative, sulle dotazioni di piattaforme tecnologiche e digitali, sulla revisione dei processi e sugli investimenti nell'attività di formazione complessivamente adottati.

4.2. Monitoraggio esterno degli indicatori di performance e di qualità

Il rispetto degli impegni di valore pubblico dell'Agenzia viene monitorato anche attraverso strumenti esterni. In particolare, il riferimento è agli indicatori prodotti dalla Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e da AGENAS, utili a inquadrare il territorio dell'ATS della Montagna in confronto con quelli del resto d'Italia.

4.2.1. Il Sistema di Valutazione delle Performance dei Sistemi Sanitari Regionali

Il Sistema di Valutazione delle Performance dei Sistemi Sanitari Regionali, offerto dalla Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, risponde all'obiettivo di fornire a ciascuna Regione una modalità di misurazione, confronto e rappresentazione del livello della propria offerta sanitaria. Gli indicatori sono elaborati a livello di Regione e a quello di Azienda. Alcune Regioni scelgono inoltre di elaborare i dati dei propri Stabilimenti ospedalieri e dei propri Distretti.

Dal 2008, viene annualmente redatto un report, con i risultati delle Regioni e delle Aziende. Dal 2010, il report viene reso pubblico e accessibile da parte tutti gli stakeholder. Le Regioni aderenti al network considerano un valore la trasparenza e l'accountability del proprio operato e rendono pubblici i propri risultati.

La Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa si occupa di misurare le performance dei sistemi regionali e delle aziende sanitarie, valutandoli per la loro capacità di:

- promuovere la salute della popolazione;
- tradurre le strategie in risultati; garantire la qualità dell'assistenza;
- migliorare l'esperienza del paziente; costruire un adeguato clima organizzativo;
- promuovere la sicurezza sanitaria;
- raggiungere tutti gli obiettivi di cui sopra attraverso un corretto utilizzo delle risorse.

Il sistema di valutazione della performance attraverso la rappresentazione del bersaglio e del pentagramma con cinque fasce di valutazione (da scarsa performance a performance ottimale) riassume la performance di oltre 300 indicatori per il sistema di valutazione dei sistemi sanitari Regionali. Per poter interpretare correttamente i dati a disposizione, occorre però ricordare che non tutte le regioni italiane partecipano al Sistema di Valutazione del Network delle Regioni della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e non in tutti gli indicatori sono rappresentate tutte le Regioni aderenti.

Il grafico seguente offre un'intuitiva rappresentazione di sintesi dei risultati dell'ATS della Montagna. Lo schema del bersaglio permette di identificare istantaneamente i punti di forza e di debolezza: i "pallini" del bersaglio rappresentano la performance degli indicatori di sintesi.

Gli indicatori con performance ottima si localizzano al centro del bersaglio, quelli con performance scarsa si trovano, invece, sulla fascia rossa esterna.

L'ATS della Montagna ha realizzato un'ottima performance per quello che riguarda l'assistenza in età pediatrica e la digitalizzazione di prescrizioni e referti (Sanità Digitale). Da migliorare sono invece gli indicatori relativi all'efficienza delle prescrizioni farmaceutiche, l'efficienza e l'efficacia dei servizi PISLL, la resilienza ambulatoriale, l'appropriatezza farmaceutica e l'appropriatezza diagnostica.

Bersaglio 2021 - ATS della Montagna



4.2.2. Il Programma Nazionale Esiti (PNE)

Di seguito si riporta una breve analisi qualitativa riguardo quanto evidenziato dai dati del PNE (Programma Nazionale Esiti), uno strumento messo a disposizione da AGENAS per la valutazione a supporto di programmi di audit clinico e organizzativo. Si è scelto di riportare solo le differenze evidenziate come statisticamente significative rispetto alla media nazionale, espresse come Rischio Relativo (RR). Occorre ricordare che gli indicatori sono presentati come tassi, grezzi e aggiustati (per le caratteristiche demografiche delle popolazioni in esame), I suddetti tassi sono calcolati considerando come denominatore il numero totale di ospedalizzazioni/interventi/individui facenti parte della popolazione a rischio. L'anno di riferimento è il 2021.

Per quel che riguarda gli indicatori del territorio, si nota tra gli indicatori negativi una proporzione di episiotomie nei parti vaginali presente in misura inferiore (RR: 0,58 – P<0,05). Tra gli indicatori positivi notiamo una proporzione di parti vaginali in donne con pregresso taglio cesareo presente in misura maggiore (RR: 1,75, P<0,05), una proporzione di STEMI trattati con PTCA entro 90 minuti dall'accesso in struttura di ricovero/service presente in misura maggiore (RR: 1,21 – P< 0,05).

INDICATORE NEGATIVO	N	Tasso grezzo	Tasso adj	RR	P
Proporzione di episiotomie nei parti vaginali	1267	7,02	7,06	0,58	0
Insufficienza renale cronica: mortalità a 30 giorni dal ricovero	226	10,62	9,51	0,67	0,054
Scompenso cardiaco congestizio: riammissioni ospedaliere a 30gg	364	9,62	9,81	0,73	0,05
BPCO riacutizzata: mortalità a 30 giorni	173	11,56	11,5	0,84	0,414
Ictus ischemico: mortalità a 30 giorni	247	9,31	9,33	0,86	0,488
Proporzione di parti con taglio cesareo primario	1538	20,48	20,07	0,9	0,083
Infarto Miocardico Acuto: mortalità a 30 giorni	362	6,91	7,06	0,91	0,655
Scompenso cardiaco congestizio: mortalità a 30 giorni	457	10,72	10,9	0,97	0,841
Frattura del collo del femore: mortalità a 1 anno	299	19,4	19,87	0,97	0,793
Frattura del collo del femore: mortalità a 30 giorni	316	5,7	6,43	1,01	0,956
Parto vaginale: ricoveri successivi durante il puerperio	2455	0,49	0,51	1,05	0,871
Intervento chirurgico per T cerebrale: mortalità a 30 giorni dall'intervento di craniotomia	140	4,29	4,2	1,41	0,415
INDICATORE POSITIVO	N	Tasso grezzo	Tasso adj	RR	P
Proporzione di parti vaginali in donne con pregresso taglio cesareo	189	17,99	18,71	1,75	0
STEMI: proporzione di trattati con PTCA entro 90 minuti da accesso in struttura di ricovero/service	176	63,07	60,98	1,21	0,003
Colecistectomia laparoscopica: proporzione di ricoveri con degenza post-operatoria inferiore a 3 giorni	237	73	75,79	0,94	0,069
Frattura del collo del femore: intervento chirurgico entro 48 ore da accesso in struttura di ricovero	345	46,67	45,47	0,94	0,263
Frattura del collo del femore: intervento chirurgico entro 2 giorni	323	61,3	60,04	0,93	0,132
Colecistectomia laparoscopica: proporzione di ricoveri in day surgery	214	18,22	18,73	0,77	0,066

Per quel che riguarda gli indicatori di ospedalizzazione riferiti ai ricoveri evitabili, si notano meno ospedalizzazioni per: broncopneumopatia cronica ostruttiva (RR: 1,74 – P<0,05), ipertensione arteriosa (RR:0,5 – P<0,05) e TSO (RR:0,47 – P<0,05). Per contro, si osservano risultati peggiori per

quanti riguarda le ospedalizzazioni per asma negli adulti (RR:1,74 – P<0,05), asma pediatrico (2,75 – P<0,05), diabete non controllato (senza complicanze) (RR: 1,66 – P<0,05) e gastroenterite pediatrica (RR:5,28 – P<0,05).

INDICATORE – Ricoveri evitabili	N	Tasso grezzo	Tasso adj	RR	P
Ospedalizzazione per amputazione degli arti inferiori nei pazienti diabetici	10	0.04	0.04	0.57	1
Ospedalizzazione per asma negli adulti	13	0.05	0.05	1.74	0.047
Ospedalizzazione per asma pediatrico	17	0.37	0.37	2.75	0
Ospedalizzazione per broncopneumopatia cronica ostruttiva	216	0.87	0.86	0.85	0.022
Ospedalizzazione per complicanze a breve e lungo termine del diabete	79	0.32	0.31	1.01	0.962
Ospedalizzazione per diabete non controllato (senza complicanze)	29	0.12	0.11	1.66	0.006
Ospedalizzazione per gastroenterite pediatrica	91	2	1.99	5.28	0
Ospedalizzazione per infezioni del tratto urinario	158	0.64	0.64	1.04	0.664
Ospedalizzazione per ipertensione arteriosa	15	0.06	0.06	0.5	0.008
Ospedalizzazione per scompenso cardiaco	615	2.47	2.46	0.97	0.424
Ospedalizzazioni per TSO	11	0.04	0.04	0.47	0.015

Infine, per quanto concerne gli accessi in Pronto Soccorso con codice di dimissione bianco/verde, si riportano i seguenti risultati relativi al 2021, indicativi di una tendenza maggiore ad accessi impropri rispetto al dato italiano.

	popolazione	N	Tasso grezzo x1000	Tasso adj x1000	RR adj
Giorni feriali dalle 8 alle 20	adulti	25636	99,74	99,75	1,93
	bambini 0-14 anni	3895	104,71	104,86	1,69
Ore notturne, giorni prefestivi o festivi	adulti	17744	69,03	69,18	1,79
	bambini 0-14 anni	3648	98,07	98,21	1,44

È possibile reperire maggiori informazioni, il dettaglio degli indicatori nonché la loro modalità di costruzione visitando i siti internet riportati qui di seguito e dai quali sono state estratte le informazioni di cui sopra:

<https://pne.agenas.it/index.php>

<https://performance.santannapisa.it/pes/start/start.php>

4.2.3. Tempi d'attesa

Con DGR 7475/2022 e DGR 7819/2023 sono state individuate misure mirate al contenimento dei tempi di attesa con specifico riferimento alle prestazioni di specialistica ambulatoriale, attraverso il continuo monitoraggio del Sistema di Governo delle liste di attesa. La Direzione Generale Welfare ha definito una rosa di prestazioni più rilevanti per il miglioramento dei tempi di attesa rispetto alle quali ha ritenuto opportuno attuare specifiche azioni.

Oltre alle prestazioni individuate da Regione Lombardia l'ATS della Montagna, sulla base dell'analisi domanda/offerta espressa dal proprio territorio, potrà individuare ulteriori prestazioni che necessitano di margini di miglioramento in ordine ai tempi di attesa e sulle quali attuare i seguenti interventi ed azioni correttive:

- monitoraggio periodico da parte di ATS degli slot messi a disposizione dagli erogatori per le prestazioni indicate nella DGR 7475/2022 e DGR 7819/2023;

- aumento della disponibilità di slot per l'erogazione delle prestazioni critiche al fine di garantire che ciascun erogatore produca un volume di prestazioni pari all'erogato nello stesso mese del 2019, incrementato del 10%;
- aumento del numero di agende trasparenti e prenotabili;
- incremento dei servizi di remind e contestuale aumento degli slot in caso di disdetta dell'utenza e contestuale aumento dei posti disponibili in overbooking da poter utilizzare;
- estensione dell'utilizzo di sistemi incentivanti da riconoscere agli Erogatori per le prestazioni aggiuntive, finalizzati al contenimento delle liste di attesa.

In attuazione di quanto previsto dai provvedimenti sopra richiamati ed in continuità con le azioni già attuate nel corso del 2022 saranno programmati i controlli sui tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali in modalità ex ante ed ex post allo scopo di verificare l'efficacia delle azioni poste in atto dagli erogatori accreditati a contratto pubblici e privati del territorio.

**ACRONIMI**

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione;
ARIA: Azienda Regionale per l'Innovazione e gli Acquisti;
ASST: Azienda Socio Sanitaria Territoriale;
ATS: Agenzia di Tutela della Salute;
BI: Business Intelligence;
BPCO: Broncopneumopatia cronica ostruttiva;
CASA: Comunità Alloggio Sociale Anziani;
CCIAA: Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
CET: Conto Economico Trimestrale;
CPA: Comunità Protetta Alta Assistenza;
CPM: Comunità Protetta Media Assistenza;
CRA: Comunità Riabilitativa ad Alta Assistenza;
CRM. Comunità Riabilitative a Media assistenza;
CUG: Comitato Unico di Garanzia;
DFTVCS: Dipartimento Funzionale Territoriale Vallecamonica-Sebino.
DIA: Direzione Investigativa Antimafia;
DIPS: Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria;
DL: Decreto Legge;
DLGS: Decreto Legislativo;
DM: Decreto Ministeriale;
DPO: Data Protection Officer;
DVSAOA: Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di Origine Animale;
DWH: Data Warehouse;
ECM: Educazione continua in medicina;
FSR: Fondo Sanitario Regionale;
FTE: Full Time Equivalent;
GAP: Gioco d'Azzardo Patologico;
HIB: Haemophilus influenzae tipo b;
HPV: Human Papilloma Virus;
ISTAT: Istituto nazionale di statistica;
L: Legge;
LEA: Livelli Essenziali di Assistenza;
LR: Legge Regionale;
MMG: Medici di Medicina Generale;
MPR: Morbillo, Parotite, Rosolia;
NVP: Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
OO.SS.: Organizzazioni Sindacali;
P: probabilità, per una ipotesi supposta vera, di ottenere risultati ugualmente o meno compatibili;
PA: Pubblica Amministrazione;
PAP: Piano Triennale Azioni Positive;
PEC: Posta Elettronica Certificata;



PG: Polizia Giudiziaria;
PIAO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
PISLL: Prevenzione Igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
PIPSS: Dipartimento Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sociali;
PLS: Pediatri di libera Scelta;
PNA: Piano Nazionale Anticorruzione;
PNC: Piano Nazionale per Investimenti Complementari;
PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
POAS: Piano di Organizzazione Aziendale Strategico;
POLA: Piano Organizzazione del Lavoro Agile;
PSAL: Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro;
PSSR: Piano Sociosanitario Regionale;
PTCA: Angioplastica Coronarica Percutanea Transluminale;
PTFP: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
PTPCT: Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
RPCT: Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza;
RR: Rischio Relativo;
RSU: Rappresentanza Sindacale Unitaria;
SDI: Sistema di Indagine;
SDO: Scheda di Dimissione Ospedaliera;
SMI: Servizi Multidisciplinari Integrati;
SMS: Short Message Service;
SNPA: Sistema Nazionale Protezione Ambiente;
SNPS: Sistema Nazionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici;
SSR: Sistema Sanitario Regionale;
STEMI: Infarto Miocardico Acuto Associato a Sopraslivellamento del tratto ST;
T: Tumore;
TSO: Trattamento Sanitario Obbligatorio;
UPD: Ufficio Procedimenti Disciplinari;
VP1: Valore Pubblico 1;
VP2: Valore Pubblico 2;
VP3: Valore Pubblico 3;
WHP: Workplace Health Promotion;