



Delibera N° 169 del 30/01/2024

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024 - 2026 DELL'ASST BERGAMO OVEST**

Il sottoscritto Dott. Giovanni Palazzo, in qualità di Direttore Generale di questa Azienda Socio-Sanitaria Territoriale, come tale nominato in forza della Deliberazione della Giunta Regionale di Lombardia n. XII/1627, adottata in seduta del 21 Dicembre 2023, in attuazione della L.R. 30.12.2009 n. 33, così come modificata dalla L.R. n. 23 del 2015 e s.m.i., delibera quanto segue:

IL DIRETTORE GENERALE

PRESO ATTO dell'istruttoria compiuta dal Responsabile del procedimento proponente che qui si riporta:

VISTI:

- l'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 il quale ha introdotto il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO);
- Il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 ad oggetto: "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- Il Decreto Ministeriale Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 sul Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

EVIDENZIATO che il PIAO, di durata triennale, è adottato entro il 31 gennaio e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione. Il PIAO accorpa e declina in modo integrato e coordinato:

- il Piano della Performance, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance della Fondazione stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- il documento di Organizzazione del Lavoro Agile, che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi



formativi del personale e 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;

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- il Piano della Formazione, che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;
- Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" e contiene le iniziative programmate dall'Agenzia volte alla "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", definendo 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", con l'obiettivo di 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, nel rispetto del D.Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 190/2012;

RICHIAMATO il PNA 2022, nonché gli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 e, da ultimo, la Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 di Aggiornamento 2023 PNA 2022;

CONSIDERATA la normativa sopra premessa, l'ASST Bergamo Ovest in data 03/01/2024 ha avviato una consultazione pubblica sul proprio sito istituzionale al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/54.ASP?jump=newsArticle.asp&id=1895>, finalizzata ad acquisire proposte e/o osservazioni da parte dei propri portatori d'interesse con riferimento alla apposita Sezione del PIAO riguardante la programmazione degli "strumenti e 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" (Sezione Programma per la Trasparenza e l'Integrità);

DATO ATTO che, a seguito, della pubblicazione della consultazione pubblica non sono giunte proposte e/o osservazioni;

CONSIDERATO che il PIAO è stato sottoposto dal RPCT aziendale, Dott.ssa Simona Romano, all'attenzione del NVP, il quale ha espresso parere positivo in data 29/01/2024, come da verbale agli atti della segreteria del NVP;



RITENUTO, pertanto, opportuno e necessario approvare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione dell'ASST Bergamo Ovest 2024 – 2026 nel testo allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere tecnico favorevole in merito espresso dal Responsabile del procedimento proponente, Dott.ssa Simona Romano, Dirigente Responsabile S.S. Affari Generali e Legali che, ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modificazioni e integrazioni, ne attesta la regolarità e la completezza;"

DATO ATTO dell'attestazione resa dai competenti Responsabili in ordine alla regolarità amministrativo/contabile e tecnica del presente provvedimento,

- Dott.ssa Simona Romano, Dirigente Responsabile S.S. Affari Generali e Legali;
- e al conto economico dell'esercizio di competenza,
- Avv. Francesco Ozzo, Direttore ad interim S.C. Programmazione Bilancio Contabilità;

ACQUISITI, per quanto di competenza, i pareri favorevoli in merito espressi dal Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e dal Direttore Socio Sanitario

DELIBERA

Per tutto quanto suindicato e che qui si intende integralmente richiamato:

1. di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – triennio 2024-2026 dell'ASST Bergamo Ovest, nel testo allegato al presente provvedimento comprensivo degli allegati, quale parte integrante, formale e sostanziale;
 2. di disporre la pubblicazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – triennio 2024 - 2026 dell'ASST Bergamo Ovest sul sito aziendale nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente;
 3. di dare mandato alla SS Affari Generali e Legali di garantire la massima diffusione del PIAO alle strutture ed ai servizi interni della ASST Bergamo Ovest;
 4. di dare mandato al RPCT aziendale di pubblicare il PIAO 2024 – 2026 sul Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica;
 5. di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri aggiuntivi a carico del Bilancio aziendale;
 6. di dare atto che il presente provvedimento è a disposizione del Collegio Sindacale per le verifiche di competenza;
1. Di pubblicare il presente provvedimento all'Albo on Line sul sito istituzionale dell'Azienda, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009 e dell'art. 17 - comma 6 - della L.R. n. 33/2009, così come modificata dalla L.R. n. 23/2015.

IL DIRETTORE

IL DIRETTORE

IL DIRETTORE



AMMINISTRATIVO

Avv. Francesco Ozzo

SANITARIO

Dott. Antonio Manfredi

SOCIO SANITARIO

Dott. Pietro Tronconi

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Giovanni Palazzo

SI ATTESTA LA LEGITTIMITA' DELL'ATTO PRESENTATO

Responsabile del procedimento amministrativo:

Dott.ssa Simona Romano



AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE BERGAMO OVEST

PIANO DI INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Triennio 2024-2026

Piano redatto ai sensi del DPR 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività ed organizzazione.”



SOMMARIO

SEZIONE 1	7
SCHEDA ANAGRAFICA DELLA ASST BERGAMO OVEST	7
<i>La ASST in cifre</i>	16
SEZIONE 2	20
VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE	20
<i>L'Efficientamento energetico come valore pubblico</i>	24
<i>Performance</i>	28
<i>Misurazione</i>	30
<i>Integrazione tra obiettivi di valore pubblico ed obiettivi di</i>	33
<i>performance e anticorruzione</i>	33
<i>Valutazione performance</i>	41
<i>Performance organizzativa Dirigenza</i>	41
<i>Performance individuale Dirigenza</i>	42
<i>Benessere organizzativo</i>	43
<i>Anticorruzione e Trasparenza</i>	44
<i>Contesto interno:</i>	46
<i>Contesto esterno:</i>	47
OBIETTIVI	53
MISURE GENERALI	65
SEZIONE 3	75
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	75
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	75
Organizzazione del lavoro agile	78
REGOLAMENTO SUL LAVORO AGILE RISERVATO AI DIPENDENTI	79
DELL'ASST BERGAMO OVEST	79
SEZIONE 4	84
MONITORAGGIO	84



ALLEGATI:

AL 1 Griglia Monitoraggio

AL 2 Mappatura Processi

AL 3 PTPCT Rischi e
misure PTPCT

AL 4 Trasparenza

AL 5 Piano Triennale 2024 – 2026 per la realizzazione dell'utilizzo delle dotazioni
strumentali informatiche

AL 6 Piano Triennale 2024 – 2026 per la realizzazione dell'utilizzo delle dotazioni
strumentali elettromedicali

AL 7 PFA 2023 – 2025

AL 8 Piano Formativo

AL 9 Piano Azioni Positive

AL 10 Piano Audit



PREMESSA

L'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), che deve essere adottato dalle pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole) e presentato, sulla base degli ultimi interventi normativi, come infra meglio precisato, entro il 31 Gennaio di ogni anno.

Il PIAO ha durata triennale e definisce 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"*, con l'obiettivo di 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, nel rispetto del D.Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 190/2012.

Il Piano integrato di attività e organizzazione assorbe molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Il quadro normativo per la presentazione dei nuovi Piani è stato completato con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai

Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività ed organizzazione" che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

- a) il Piano della Performance, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance della ASST stabilendo il necessario



collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

- b) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione a amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- c) il documento di Organizzazione del Lavoro Agile, che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e 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;
- d) il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- e) il Piano della Formazione, che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;
- f) Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" e contiene le iniziative programmate dall'Agenzia volte alla "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il PIAO definisce anche le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

- Scheda anagrafica dell'amministrazione, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.



ASST Bergamo Ovest

- Valore pubblico, performance e anticorruzione, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici.
- Organizzazione e capitale umano, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
- Monitoraggio, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

Il PIAO deve essere pubblicato ogni anno sul sito della ASST Bergamo Ovest ed inviato al Dipartimento della funzione pubblica.

Il PIAO, quindi, semplifica gli adempimenti dell'amministrazione e consente, in una logica integrata, di ricondurre ad un unico documento le scelte operative di sviluppo strategico della ASST, in perfetta linea con il percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Come sottolineato anche dall'ANAC nel PNA 2022, è di tutta evidenza che l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo.

.....

Occorre partire dalla Legge Regionale n.22/2021 (c.d. di riforma sanitaria regionale), riferita alle modifiche dei Titoli I e VII della pregressa Legge Regionale n. 33/2009, per la valenza normativa ed istituzionale che rappresenta, per le relative scadenze attuative e per il conseguente, ed inevitabile, impatto sulla gestione sanitaria delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale. Certo è che gli atti attuativi conseguenti all'entrata in vigore della predetta riforma regionale debbono essere in qualche modo coniugati con gli adempimenti derivanti dai progetti finanziati dal PNRR, oggetto di particolare attenzione per la sfida complessiva che si è presentata e che è ancora in piena fase di attuazione, tenuto conto che i finanziamenti del PNRR sono prettamente riferiti alle ristrutturazioni edilizie ed alle complesse revisioni tecnologiche e dei sistemi informativi ed informatici. Sono state le Case di Comunità e sono in fase di realizzazione gli Ospedali di Comunità, le Centrali Operative Territoriali. La riforma sanitaria regionale ha fatto proprio l'approccio One Health, vale a dire la costruzione di una governance che assicuri la protezione e la promozione della salute globale per le persone e per l'ambiente in cui si vive. Tale principio guida è stato associato dal legislatore regionale ad altri due principi: il primo è rappresentato dalla libertà di scelta del cittadino, sia nell'identificare ed intraprendere il proprio percorso di diagnosi e cura, sia nella scelta delle strutture sanitarie e socio-sanitarie e del personale sanitario; il secondo è, invece, rappresentato nel definito rapporto tra pubblico e privato: equivalenza, integrazione e sussidiarietà rappresentano, infatti, i valori da salvaguardare e rafforzare nel processo di riforma, valori che la nostra Regione ha fatto propri. Per quanto riguarda gli aspetti e le funzioni istituzionali, sono state confermate, come noto, le funzioni di programmazione, acquisto e controllo in capo alle ATS



e le funzioni relative alle attività erogatrici in capo alle ASST, con ciò provvedendo, a conferma, alla separazione delle funzioni di acquisto e controllo da quelle di gestione. Tale assetto istituzionale e funzionale viene assicurato mediante la definizione di alcune disposizioni previste dalla Riforma in esame e riferite in particolare a:

- Le relazioni con il territorio. L'ASST si avvale della Conferenza dei Sindaci in rapporto con la Direzione Generale nonché dei delegati dei Sindaci a livello distrettuale: infatti è previsto sia il Collegio che la Conferenza dei Sindaci. Altresì il territorio viene valorizzato dal ruolo del Volontariato e delle Associazioni dei pazienti, dal permanente confronto con le Organizzazioni Sindacali nonché con l'Osservatorio regionale con le associazioni di rappresentanza di Enti locali, sindacali e professionali.
- I distretti. Il distretto (costituito per far fronte a 100.000 abitanti) deve configurarsi come la sede fisica, facilmente riconoscibile ed accessibile dai cittadini, di valutazione del bisogno locale, della programmazione territoriale e dell'integrazione fra professionisti e nell'ambito del quale dovranno trovare collocazione una serie di servizi, fra i quali i consultori familiari, l'assistenza domiciliare, la prevenzione e cura delle tossicodipendenze, ecc.
- Le strutture territoriali. Sono costituite da:

o Case della Comunità: una Comunità per almeno 50.000 abitanti a cui afferranno i malati affetti da patologie croniche;

o Ospedali di Comunità: destinato a ricoveri brevi per pazienti che necessitano di interventi sanitari a bassa intensità clinica.

o Centrali Operative Territoriali (COT): uno strumento per facilitare l'accesso del cittadino al sistema delle cure territoriali, con la funzione di coordinamento dei servizi domiciliari con gli altri servizi sanitari assicurando l'interfaccia con gli ospedali e con i servizi di emergenza.

Particolare attenzione viene poi riservata alla Telemedicina, in aderenza come sopra detto con il PNRR, ed alla Ricerca Scientifica, prevedendo la creazione di una 'rete regionale della ricerca' e favorendo lo sviluppo di network scientifici. Altra attenzione viene, infine, specificamente e doverosamente destinata al Piano Pandemico Regionale, quale declinazione di quello nazionale.

Il PIAO della ASST viene approvato con deliberazione del Direttore Generale.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELLA ASST BERGAMO OVEST

Ente	Azienda Socio Sanitaria Territoriale della ASST Bergamo Ovest
Indirizzo	Piazzale Ospedale Luigi Meneguzzo, n. 1 –



	24047 Treviglio
PEC	protocollo@pec.asst-bgovest.it.
Codice Fiscale/Partita IVA	04114450168
Sito Web	www.asst-bgovest.it
Profilo Facebook	ASST Bergamo Ovest

L'ASST BERGAMO OVEST è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica, concorre all'erogazione dei LEA e di eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione con risorse proprie, nella logica della presa in carico della persona.

L'ASST di Bergamo Ovest nasce dalla fusione di strutture sanitarie e socio-sanitarie, personale e competenze dell'ex Azienda Ospedaliera di Treviglio (ospedali di Treviglio e Romano di Lombardia) e dei tre distretti di Dalmine, Ponte San Pietro-Isola Bergamasca e Treviglio dell'ex ASL di Bergamo, nonché, con LR 22/2021 dell' ATS di Bergamo.

Il vasto territorio di competenza si estende dall'Isola bergamasca, alla pianura Ovest con il naturale confine del fiume Adda, fino alla pianura Est ed il naturale confine del Fiume Oglio. L'ASST di Bergamo Ovest garantisce prestazioni ospedaliere e socio-sanitarie ai cittadini di 77 Comuni, collocati nella porzione sud occidentale della Provincia di Bergamo ed ha una popolazione di oltre 477.000 abitanti.

Il logo dell'Azienda è rappresentato dall'immagine riportata nella figura sottostante.



L'ASST Bergamo Ovest ha dal Gennaio 2024 una nuova Direzione Strategica, il cui Direttore Generale è stato nominato con DGR XII/1627 del 21/12/2023 della Giunta Regionale Lombardia, con decorrenza dal 01/01/2024 e fino al 31/12/2026.

Il nuovo Direttore Generale insediatosi ha nominato la propria Direzione Strategica con le delibere nn. 30/31 e 32 del 08/01/2024.

DIREZIONE STRATEGICA

L'ASST Bergamo Ovest ha inteso attribuire un ruolo di centralità alla Direzione Strategica che è composta dal Direttore Generale, dal Direttore Sanitario, dal Direttore Socio Sanitario, dal Direttore Amministrativo.



La Direzione Generale, attraverso il coordinamento tra le Direzioni Amministrativa, Sanitaria e Socio Sanitaria garantisce l'unitarietà di azione e l'approccio integrato, così da supportare le decisioni sulla base di valutazioni di carattere sanitario, socio sanitario ed economico-organizzativo.

Il principio dell'integrazione promosso dalla L.R. 22/2021, in un contesto che vede l'evoluzione del sistema collegando orizzontalmente il polo ospedaliero con il polo territoriale, il rilancio dei Distretti come capi saldo del territorio e luoghi dell'integrazione, ha introdotto l'idea di unitarietà di azione, di approccio integrato all'analisi dei bisogni e alle risposte, di supporto alle decisioni sulla scorta di valutazioni sia di carattere sanitario e socio sanitario sia economico – organizzativo.

Inoltre, le attività della Direzione Strategica sono supportate dalle strutture di Staff che, proprio in questa direzione, contribuiscono ognuna per le proprie competenze a coadiuvare le attività stesse.

Infine, il Direttore Amministrativo, tenuto conto degli obiettivi aziendali dei settori rete territoriale e polo ospedaliero, sovrintende per quanto di propria competenza all'attività contabile ed amministrativa dei settori aziendali, garantendo l'unicità e l'universalità del bilancio delle ASST.

ORGANI AZIENDALI

Gli organi aziendali sono costituiti dal Direttore Generale, il Collegio di Direzione, il Collegio Sindacale.

Direttore Generale

Tutti i poteri di gestione, nonché la rappresentanza legale dell'Azienda Socio Sanitaria, sono riservati al Direttore Generale.

Al Direttore Generale vengono assegnati dal livello regionale gli Obiettivi di Mandato, Strategici e Operativi finalizzati prevalentemente al mantenimento della salute dei cittadini, all'accessibilità dei servizi, al governo dei tempi di attesa e alla corretta gestione del budget; gli stessi sono oggetto di valutazione secondo indicatori di risultato relativi a efficienza, efficacia, qualità, appropriatezza ed economicità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Sono di esclusiva competenza del Direttore Generale le attività più propriamente "*di controllo e governo*", mentre sono delegabili o attribuite per norma, regolamento, ovvero dallo stesso Piano di Organizzazione Aziendale, ai vari livelli della dirigenza le funzioni "*di gestione*".

La delega contiene i limiti di esercizio e di tempo della stessa.

Collegio di Direzione

La L.R. 22/2021, in continuità con la previgente disciplina, individua il Collegio di Direzione tra gli organi delle ASST con la funzione di coadiuvare e supportare la Direzione Generale per l'esercizio della funzione di governo dell'Ente con funzioni consultive e propositive.

La Giunta regionale, con la deliberazione n. X/4979 del 30 marzo 2016 ha provveduto a disciplinare composizione, funzioni ed attività di tale organo, allo scopo di assicurarne uniformità di funzionamento in tutti gli enti del SSL.



ASST Bergamo Ovest

Il Collegio di Direzione, è nominato dal Direttore Generale, che lo presiede e ne coordina i lavori, ed è composto dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario, dal Direttore Sociosanitario, dai Direttori di Dipartimento dell'area amministrativa, sanitaria e sociosanitaria, dal Direttore Medico di Presidio e dal Dirigente Responsabile del D.P.S.S.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto secondo le disposizioni di legge, da n. 3 componenti di cui:

- un componente designato dal Ministro dell'Economia e delle Finanze;
- un componente designato dal Ministro della Salute ;
- uno designato dalla Regione.

Compete al Direttore Generale Aziendale la nomina del Collegio Sindacale con la specificazione della relativa decorrenza e dell'inerente convocazione della seduta di insediamento ai fini della prevista elezione, in tale prima seduta, del Presidente in seno al Collegio stesso, con contestuale cessazione delle funzioni già svolte dal preesistente Collegio.

Il Collegio Sindacale è stato nominato con Deliberazione n. 756 del 20/06/2019, poi aggiornato con deliberazione n. 1534 del 28/11/2019.

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Alla luce delle novità introdotte dalla LR 22/2021 ASST Bergamo Ovest ha proceduto, secondo le indicazioni delle Linee Guida regionali, ad un'attenta revisione dell'organizzazione aziendale previgente mantenendo:

Inalterato il numero di dipartimenti (gestionali e funzionali).

Inalterato rispetto all'originaria composizione aziendale il numero di strutture complesse (SC), maggiorate ora di tre unità, in applicazione della normativa regionale, per l'istituzione di un nuovo distretto pianura orientale (Romano di L.dia) e della SC Cure Primarie, SC Vaccinazioni, non presenti al momento di costituzione della ASST.

In calo il numero di strutture semplici dipartimentali.

Creazione di una nuova struttura semplice distrettuale.

Inalterato il numero delle strutture semplici.

A seguito della riorganizzazione, l'ASST Bergamo Ovest è suddivisa in due poli e due macro aree con ampie relazioni funzionali tra le stesse:

Area Operations

Area Amministrativa

Polo ospedaliero

Polo Territoriale

AREA OPERATIONS

L'area Operations, in afferenza diretta al Direttore Generale, è composta dalle seguenti Unità:

ASST Bergamo Ovest

SC Gestione Operativa

SC Controllo di Gestione

SC Sistemi Informativi

E' deputato alla massimizzazione della produzione delle piattaforme aziendali (pronto soccorso, sale operatorie, degenze, centri vaccinali, case ed ospedali di comunità, COT), alla pianificazione strategica, alla definizione degli obiettivi e alla loro misura, al monitoraggio dei target assegnati alla verifica dell'andamento delle performance delle unità operative.

Il dipartimento si pone come mission quella di:

Assicurare la corretta gestione e allocazione delle risorse infrastrutturali e tecnologiche (biomedicali ed informatiche), necessarie alle attività clinico-assistenziali svolte dai Dipartimenti, (SC Sistemi informativi, Ingegneria clinica e Nex generationEU)

Monitorare l'efficiente utilizzo, sia in regime istituzionale che in libera professione (UO Controllo di gestione), nonché gestire i flussi informativi verso Regione.

Tali funzioni vengono attuate mediante la pianificazione dinamica degli assetti ospedalieri (SC Gestione operativa) e ambulatoriali (SS Accoglienza e Cup) utilizzando modalità di schedulazione che, partendo dalla domanda di prestazioni e dalla casistica attesa, assicurano l'ottimizzazione dell'utilizzo delle piattaforme produttive ed il raggiungimento degli standard di efficienza definiti dalla Direzione Aziendale.

Le strutture operano in perfetta integrazione ed in collaborazione con la Direzione Medica dei Presidi, i Distretti ed i Dipartimenti, a cui vengono assegnate funzionalmente le risorse, nonché con le funzioni della Direzione Delle Professioni Sanitarie e Sociali deputate alla gestione organizzativa delle risorse, di volta in volta, assegnate in base alla pianificazione.

Considerata la complessità e la consistenza delle risorse da gestire, la Struttura di Direzione Aziendale delle Professioni Sanitarie e Sociosanitarie (DAPSS), afferisce alla Direzione Generale.

Il pieno sviluppo delle professioni sanitarie e Sociosanitarie garantisce la realizzazione di servizi di qualità, con alto grado di efficienza organizzativa, coerenti con l'innovazione necessaria al sistema sociosanitario, con l'ottimale utilizzo delle competenze e capacità maturate in questi anni dai professionisti, sia nell'ambito ospedaliero che territoriale.

AREA AMMINISTRATIVA

L'Area Amministrativa, nel rispetto dei principi alla base della proposta, è volta ad azioni coordinate ed integrate con tutte le unità operative aziendali tese a:

- fondare l'attività amministrativa sui principi di legalità, trasparenza, buon andamento, efficacia, efficienza ed economicità, con la partecipazione attiva di tutte le unità operative aziendali, anche sanitarie e socio sanitarie;
- rafforzare una cultura generale aziendale che possa coadiuvare ed accompagnare con adeguate procedure amministrative/contabili i processi di erogazione e di integrazione dei servizi di assistenza sanitaria e socio sanitaria,



ASST Bergamo Ovest

- utilizzare le innovazioni tecnologiche, informatiche e gestionali come strumento per conseguire la semplificazione del procedimento amministrativo e la coerenza dei comportamenti degli uffici e servizi.

La nuova organizzazione delle attività amministrative dell'Azienda deve necessariamente tener conto dell'aumentata complessità amministrativa e del maggior carico gestionale venutosi a creare nell'attuale contesto socio-economico ma, soprattutto, dal fatto che la nuova Azienda è costituita da due poli, ospedaliero e territoriale, che necessitano di percorsi di revisione ed integrazione fondamentali per l'erogazione dei servizi.

A tutto ciò si aggiungano gli adempimenti derivanti dall'applicazione del D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 " e dal D.Lgs. 118/2011, funzioni afferenti al Direttore Generale nel primo caso e al Direttore Amministrativo nel secondo caso, ma che coinvolgono tutta la struttura aziendale.

Tutto ciò comporta l'apporto e la partecipazione dell'intera organizzazione aziendale, volta ad un miglioramento quali quantitativo dell'azione amministrativa, con azioni coerenti e concrete di tutte le strutture aziendali, nell'ambito di un percorso di crescita e di miglioramento organizzativo dell'aziendale nel suo complesso.

IL POLO OSPEDALIERO

Alla Direzione Sanitaria è demandato il governo del polo Ospedaliero, organizzato sui due ospedali per acuti:

Ospedale di Treviglio (presidio ospedaliero di I livello ex DM 70/2015)



Ospedale di Romano di L.dia (presidio ospedaliero di Base ex DM 70/2015)



Il polo ospedaliero è organizzato in un'unica SC Direzione Medica dei presidi e sei Dipartimenti gestionali:

- Dipartimento Area Medica
 - Dipartimento Area Chirurgica
 - Dipartimento Area Neuroscienze
 - Dipartimento Area Emergenza Urgenza
-
- Dipartimento Area Oncologica
 - Dipartimento Area Servizi

L'organizzazione dipartimentale ha come obiettivo:

- Realizzare modelli organizzativi in grado di implementare la gestione di processi orizzontali oltre alla classica articolazione organizzativa per branche specialistiche e competenze.
- Adottare strumenti di organizzazione secondo la logica della rete sia interna che esterna, che si caratterizza per il lavoro comune, basato su regole esplicite, di persone/gruppi la cui opera è interdipendente. Tali soggetti accettano, quindi, di organizzare le proprie relazioni per ottenere vantaggi per la propria attività e soprattutto per gli utenti non conseguibili altrimenti;

Costruire la presa in carico del paziente, evitando la frammentazione dei processi e la suddivisione dei servizi fra area ospedaliera e territoriale: il punto organizzativo di accesso al servizio deve essere organizzato secondo procedure che consentano di intervenire, nel percorso di cura, al livello erogativo più appropriato.

IL POLO TERRITORIALE

Alla Direzione Socio Sanitaria è demandato il governo del polo territoriale, organizzato su quattro distretti:



ASST Bergamo Ovest

- Distretto Isola e Val San Martino: sede a Ponte San Pietro, popolazione di riferimento 135.059.
- Distretto Media Pianura: sede a Dalmine, popolazione di riferimento 145.733
- Distretto Bassa Occidentale: sede a Treviglio, popolazione di riferimento 111.533
- Distretto Bassa Orientale: sede a Romano di Lombardia. Popolazione di riferimento 84.977



All'interno dei quali troveranno sede quattro nuove case di comunità e tre ospedali di Comunità.

Il governo dell'integrazione è in carico alle Centrali operative territoriali (UOS COT), che si occuperanno dell'accesso territoriale ai servizi, sia esso fisico e/o digitale, di facilitazione e governo dell'orientamento e utilizzo della rete d'offerta sociosanitaria all'interno del Distretto, essa è trasversale ai quattro distretti ed agisce da integratore tra la domanda e l'offerta della presa in carico del paziente.

La COT ha la funzione di coordinare i servizi domiciliari ivi compresa la telemedicina, con gli altri servizi sanitari e socioassistenziali.

La Direzione Socio Sanitaria si articola inoltre nei seguenti dipartimenti:

Dipartimento (gestionale) di salute mentale e dipendenze

Dipartimento (funzionale) della prevenzione

Dipartimento (funzionale) delle cure primarie

Alla luce della complessità territoriale e organizzativa dei tre poli NPI, il DSM-D viene completato con la struttura complessa Neuropsichiatria Infantile.



ASST Bergamo Ovest

Il Dipartimento Funzionale di Prevenzione, nell'ambito delle sue funzioni di raccordo con la ATS, è trasversale al polo ospedaliero e territoriale, persegue il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi definiti nell'ambito della programmazione nell'ambito delle Vaccinazioni, Screening, Promozione della salute, stili di vita.

Il Dipartimento Funzionale di Cure Primarie opera in stretta interrelazione con le strutture del Distretto, della Prevenzione, della Neuropsichiatria Infantile, delle cure subacute e dell'assistenza consultoriale, gli psicologi, le AFT dei Medici di medicina generale, e pediatri di libera scelta e di continuità assistenziale. L'interazione con le infermiere di comunità, le assistenti sociali e le ostetriche (UOS Processi integrati territorio) diviene fondamentale per il coordinamento della filiera della salute inteso come stato di benessere generale: fisico, mentale e sociale e non semplicemente assenza di malattia o infermità.

DIPARTIMENTI INTERAZIENDALI

L'ASST Bergamo Ovest, aderisce a livello provinciale ai seguenti Dipartimenti interaziendali:

DIPO: Dipartimento Interaziendale Provinciale Oncologico Il Dipartimento Interaziendale Provinciale Oncologico pone come missione promuovere l'integrazione a livello provinciale delle competenze professionali, delle strutture e delle risorse tecnologiche che operano in campo oncologico, per assicurare qualità ed efficienza nella prevenzione, diagnosi cura e riabilitazione dei pazienti con patologia oncologica.

DMTE: Dipartimento Interaziendale Provinciale di Medicina Trasfusionale ed Ematologia della provincia di Bergamo Il DMTE è una struttura di coordinamento, indirizzo e organizzazione delle attività e delle funzioni concernenti il sistema donazione-trasfusione, con sede presso la ASST Papa Giovanni XXIII di Bergamo, nonché per la diagnosi e la cura delle malattie del sangue, secondo quanto previsto dalle specifiche norme di riferimento regionale.

Il DMTE coordina le attività trasfusionali per il territorio di competenza con particolare attenzione.

All'organizzazione della rete di raccolta di sangue ed emocomponenti.

Il DMTE costituisce l'interlocutore diretto del Centro Regionale di Coordinamento e Compensazione (CRCC), a cui sono affidati compiti di programmazione e indirizzo delle attività di raccolta, controllo, produzione e distribuzione degli emocomponenti in ambito regionale.

Dipartimento provinciale Cure Palliative

Al Dipartimento è attribuita la "responsabilità di dare attuazione alle funzioni della rete locale e di svolgere funzioni di coordinamento operativo tra i diversi nodi ai fini dell'assolvimento dei requisiti di rete" (Prime indicazioni operative per la riclassificazione delle unità di offerta cure palliative ai sensi della DGR n. 5918/16, 14 aprile 2017).



La ASST in cifre

Attività clinica

		2019	2022	2023	2019	2022	2023
AMBITO	REGIME	NUMERO PRESTAZIONI			VALORE		
AMBULATORIALE	Attività ospedaliera	1.994.056	2.075.127	2.159.735	32.681.403 €	36.045.316 €	35.900.001 €
	Attività territoriale	61.872	37.364	57.365	751.638 €	682.743 €	847.233 €
AMBULATORIALE Tot		2.055.928	2.112.491	2.217.100	33.433.040 €	36.728.059 €	36.747.233 €
NPI	Normale attività	42.957	41.599	54.699	1.419.789 €	1.354.763 €	1.772.239 €
	Progetti	8.116	8.115	7.949	408.863 €	435.928 €	415.694 €
NPI Totale		51.073	49.714	62.648	1.828.653 €	1.790.690 €	2.187.934 €
Totale complessivo		2.107.001	2.162.205	2.279.748	35.261.693 €	38.518.750 €	38.935.167 €



PRESIDIO	REGIME	2019	2022	2023	2019	2022	2023
		NUMERO RICOVERI			VALORE		
OSPEDALE di TREVIGLIO e CARAVAGGIO	Degenza Ordinaria	10.853	9.964	10.448	36.393.526 €	35.856.060 €	35.857.391 €
	Day Hospital	1.750	1.932	2.135	1.880.413 €	2.055.667 €	2.414.421 €
OSPEDALE di TREVIGLIO e CARAVAGGIO Totale		12.603	11.896	12.583	38.273.939 €	37.911.727 €	38.271.812 €
OSPEDALE SS.TRINITA di ROMANO DI LOMBARDIA	Degenza Ordinaria	3.752	2.471	2.707	13.357.611 €	8.900.714 €	10.511.363 €
	Day Hospital	1.308	1.104	1.179	1.792.015 €	1.557.559 €	1.692.641 €
OSPEDALE SS.TRINITA di ROMANO DI LOMBARDIA Totale		5.060	3.575	3.886	15.149.626 €	10.458.273 €	12.204.004 €
Totale complessivo		17.663	15.471	16.469	53.423.565 €	48.370.001 €	50.475.816 €

PRESIDIO	MESE	2019	2022	2023	2019	2022	2023
		NUMERO PRESTAZIONI			VALORE		
OSPEDALE di TREVIGLIO e CARAVAGGIO	1	44.982	45.527	44.383	482.580 €	508.815 €	491.835 €
	2	40.562	41.838	44.099	433.224 €	477.436 €	485.184 €
	3	44.730	50.298	47.750	485.068 €	553.368 €	525.815 €
	4	41.541	46.797	46.935	455.471 €	505.899 €	529.884 €
	5	43.364	49.125	47.646	469.629 €	529.133 €	537.487 €
	6	41.277	46.711	42.819	460.956 €	508.040 €	503.620 €
	7	42.966	46.131	42.585	471.779 €	518.709 €	458.498 €
	8	39.786	42.069	40.272	429.374 €	469.072 €	442.985 €
	9	38.829	44.168	45.061	431.495 €	500.461 €	502.868 €
	10	40.019	46.995	46.849	447.174 €	522.826 €	531.493 €
	11	38.076	45.656	44.458	413.784 €	505.058 €	508.383 €
	12	39.517	48.345	47.874	430.636 €	533.755 €	516.362 €
OSPEDALE di TREVIGLIO e CARAVAGGIO Totale		495.649	553.660	540.731	5.411.169 €	6.132.571 €	6.034.415 €
OSPEDALE SS.TRINITA di ROMANO DI LOMBARDIA	1	20.845	12.670	16.199	243.810 €	164.399 €	206.611 €
	2	16.254	12.198	14.772	200.907 €	160.938 €	185.456 €
	3	17.903	15.428	15.254	215.836 €	202.102 €	191.360 €
	4	17.055	13.905	15.324	211.413 €	186.072 €	191.992 €
	5	16.925	15.860	15.501	208.925 €	207.210 €	197.727 €
	6	16.929	15.067	16.823	207.687 €	197.163 €	202.042 €
	7	17.402	15.799	18.578	219.211 €	204.178 €	203.394 €
	8	17.695	14.061	19.861	214.569 €	174.761 €	208.162 €
	9	16.429	13.682	18.058	206.787 €	182.995 €	189.668 €
	10	17.391	14.348	20.423	217.168 €	187.143 €	215.262 €
	11	17.339	15.191	19.776	210.717 €	192.485 €	209.910 €
	12	15.901	15.705	21.491	190.276 €	195.797 €	214.427 €
OSPEDALE SS.TRINITA di ROMANO DI LOMBARDIA Totale		208.068	173.914	212.060	2.547.305 €	2.255.243 €	2.416.010 €
Totale complessivo		703.717	727.574	752.791	7.958.474 €	8.387.813 €	8.450.428 €



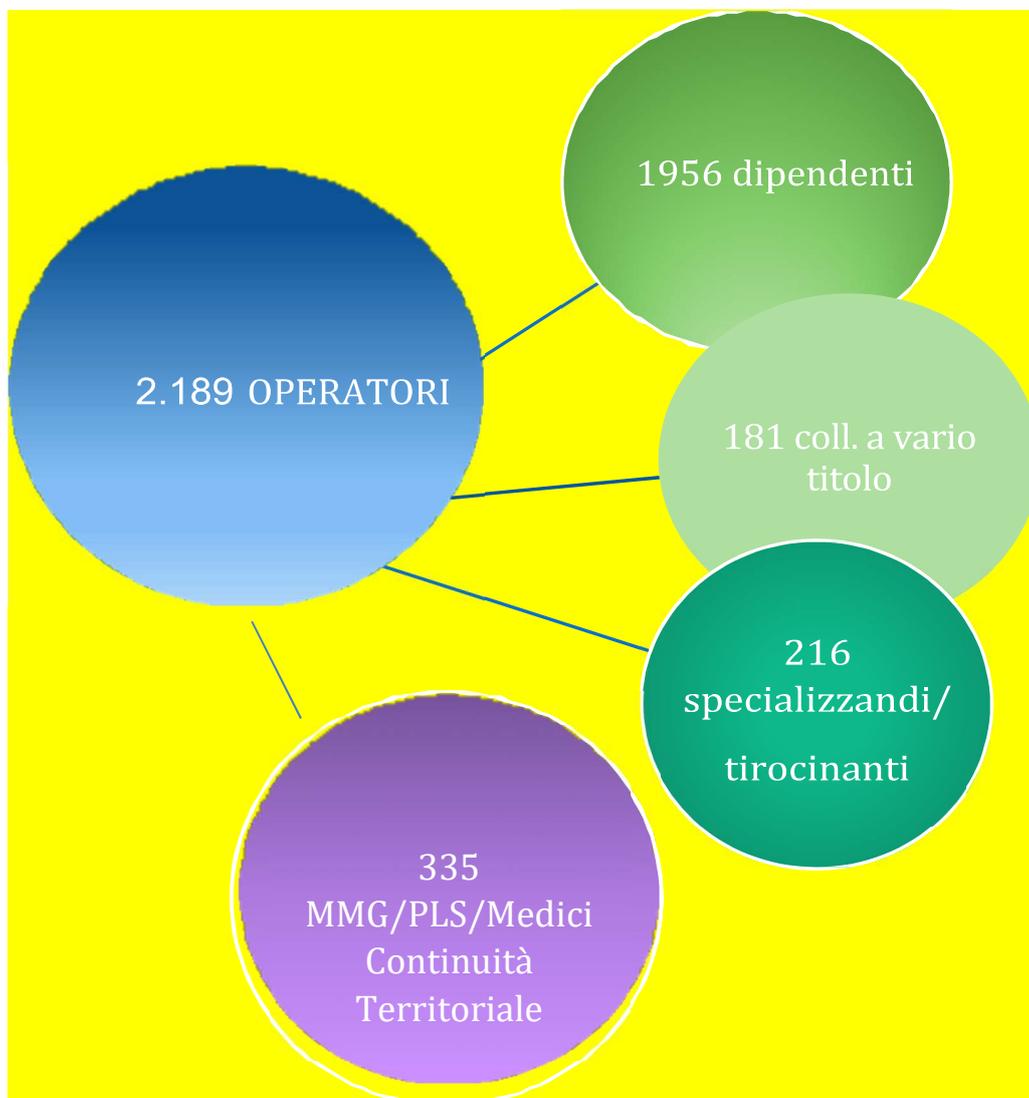
ATTIVITA'	TIPOLOGIA	2019	2022	2023	2019	2022	2023
		NUMERO PAZIENTI / PRESTAZIONI			VALORE		
PSICHIATRIA	ATTIVITA' TERRITORIALE	33.428	33.204	33.051	1.825.566 €	1.900.458 €	1.918.292 €
	RESIDENZIALITA	19.976	17.806	18.849	3.301.326 €	3.119.047 €	3.321.544 €
	RESIDENZIALITA LEGGERA	3.252	2.939	0	146.340 €	139.859 €	- €
	SEMIRESIDENZIALITA	17.212	13.816	14.187	1.755.309 €	1.454.198 €	1.521.482 €
PSICHIATRIA Totale		73.868	67.765	66.087	7.028.541 €	6.613.562 €	6.761.318 €
PROGETTI INNOVATIVI		3.977	4.151	2.931	305.208 €	247.772 €	181.495 €
Totale complessivo		77.845	71.916	69.017	7.333.749 €	6.861.334 €	6.942.813 €

Risorse Umane

Personale Dipendente (non comprende i Direttori)			
Sesso	Comparto	Dirigenza	Totale complessivo
F	1304	219	1523
M	289	144	433
Totale complessivo	1593	363	1956

Sesso	Direttori
F	1
M	2
Totale complessivo	3

Età media Dipendenti	Media di Età
COMPARTO AMMINISTRATIVO	48
COMPARTO PROFESSIONALE	63
COMPARTO SANITARIO ASS.SOCIALI	42
COMPARTO SANITARIO PERS INFERMIERISTICO	47
COMPARTO SANITARIO TECNICI RIABILITAZIONE	43
COMPARTO SANITARIO TECNICI SANITARI	47
COMPARTO SOCIO SANITARIO - O.S.S.	48
COMPARTO TECNICO	51
COMPARTO TECNICO ADDETTO ASSISTENZA	58
DIRETTORE	61
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	53
DIRIGENZA PROFESSIONALE	51
DIRIGENZA SANITARIA - medica	48
DIRIGENZA SANITARIA - non medica	49
DIRIGENZA TECNICA	41
Totale complessivo	47



Fonte. Dicembre 2023

VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

Valore pubblico



La salute rappresenta un elemento centrale nella vita e una condizione indispensabile del benessere individuale e della prosperità della popolazione. Essa ha conseguenze che impattano su tutte le dimensioni della vita dell'individuo in tutte le sue diverse fasi, modificando le condizioni di vita, i comportamenti, le relazioni sociali, le opportunità e le prospettive dei singoli e, spesso, delle loro famiglie.

Oggi più che mai, la variazione della domanda di salute e di servizi, le innovazioni tecnologiche e le modifiche epidemiologiche, le pressioni sociali, politiche ed economiche sono alla base della crescente complessità della sanità moderna.



Conseguentemente, il mondo ospedaliero e territoriale, sia con riferimento all'organizzazione interna sia con riferimento alle traiettorie di sviluppo strategico da perseguire, è interessato da un ampio processo di cambiamento finalizzato a creare "*benessere sanitario*" inteso, oggi più che mai, quale valore pubblico da perseguirsi in maniera equa (e, quindi, non solo a favore degli utenti diretti, ma più in generale dei cittadini, delle associazioni di volontariato, delle istituzioni locali, delle rappresentanze sindacali, dei vari stakeholder); e sostenibile (non solo a favore degli utenti e dei cittadini di oggi, ma anche predisponendo le condizioni per generare valore a favore di quelli futuri).

In tale prospettiva, l'ASST Bergamo Ovest, in coerenza con i documenti di organizzazione aziendale e di programmazione economica, definisce un sistema di *governance* multidimensionale e integrato attraverso l'attuazione, per l'anno 2023 con proiezione al 2025, di specifiche strategie finalizzate alla creazione di valore pubblico nei termini che seguono:

- Struttura organizzativa a matrice con articolazioni verticali che presidiano la dimensione gestionale e articolazioni orizzontali che favoriscono l'integrazione clinica ed il presidio dei processi operativi al suo servizio;
- Universalità, qualità, equità e sostenibilità delle cure e dell'assistenza;
- Innovazione tecnologica: utilizzo ottimale della grande quantità di dati sanitari.
- Sviluppo della qualità professionale: promozione, ad ogni livello funzionale, di opportunità di qualificazione e di sviluppo professionale, attraverso la pianificazione e la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento continuo, finalizzati alle specifiche esigenze di sviluppo e miglioramento di ogni singolo settore, favorendo la valorizzazione dei professionisti e garantendo la competenza, l'eccellenza e l'autorevolezza professionale;
- Valore della produzione/Costo della produzione: ossia garantire il c.d. risultato operativo quale rapporto tra i ricavi per prestazioni sanitarie/altri ricavi/acquisizione di beni e servizi, e i costi del personale/costi di manutenzione/ammortamenti;
- Sostegno alle Associazioni di tutela dei diritti del cittadino e di volontariato che operano in campo sanitario: favorire le azioni di sensibilizzazione che le Associazioni vorranno promuovere, in maniera integrata e coerente con la strategia e la *mission* aziendali;
- Sviluppo dell'etica aziendale: diffusione di una cultura aziendale ispirata a principi e valori etici condivisi, al fine di garantire un'equa ed efficace gestione delle relazioni umane e delle transazioni, promuovendo un'immagine positiva dell'azienda e creando fiducia verso l'esterno, definendo le responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti e dipendenti, nonché dei fornitori, verso i diversi gruppi di stakeholders.
- Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- Revisione e miglioramento della regolamentazione interna
- Promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);



- Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;
- Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- Miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno verso l'esterno;
- Digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio;
- Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- Condivisione di buone pratiche;
- Rafforzamento continuo della chiarezza e conoscibilità all'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente

Il raggiungimento progressivo degli obiettivi strategici sopra declinati sarà misurato attraverso i seguenti indicatori di impatto:

- Organizzativo: adeguatezza dell'organizzazione dell'Ente rispetto alle strategie da attuarsi, integrazione di risorse, saperi, tecnologie, intesa sia come integrazione fisico-logistica e organizzativa sia come integrazione professionale;
- Qualitativo: consolidamento di un sistema orientato alla valutazione delle prestazioni offerte e alla verifica dei risultati raggiunti;
- Clinico: attraverso l'introduzione di responsabilità trasversali sulle varie specialità
- Tecnologico: livello di sicurezza e di modernità delle apparecchiature e dei dispositivi, livello di digitalizzazione e semplificazione dei processi aziendali;
- Professionale: adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari;
- Economico-finanziario: equilibrio tra proventi e costi, fluidità finanziaria tra entrate e spese, solidità patrimoniale tra attività e passività;
- Etico: attuazione ed efficacia delle misure di trasparenza e anticorruzione;
- Relazionale: qualità e quantità della partecipazione di stakeholder interni ed esterni all'amministrazione rispetto ai processi decisionali valutativi, sostegno alle Associazioni di tutela dei diritti del cittadino e di volontariato che operano in campo sanitario.

Anche la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico ed un'attenta prevenzione garantisce al tempo stesso creazione di valore pubblico, deve avere infatti natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ASST.

L'anticorruzione crea valore pubblico quando riduce gli sprechi e garantisce il miglioramento continuo del processo di gestione del rischio

Le misure per la prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma producono esse stesse valore pubblico.



ASST Bergamo Ovest

La fase storica complessa, gli impegni assunti dal nostro Paese con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che coinvolge il mondo della Sanità ha l'obiettivo di portare nuova linfa al progresso di trasformazione del nostro Paese, promuovendo e supportando la digitalizzazione in diversi settori: uno su tutti, la Sanità, duramente colpita durante il periodo della pandemia.

La pandemia ha evidenziato alcuni aspetti critici di natura strutturale, quali:

- significative disparità territoriali nell'erogazione dei servizi, in particolare in termini di prevenzione e assistenza sul territorio;
- un'inadeguata integrazione tra servizi ospedalieri, servizi territoriali e servizi sociali;
- tempi di attesa elevati per l'erogazione di alcune prestazioni.

Il PNRR destina una cospicua dotazione economica da investire tra il 2022 e il 2026, alla Missione Salute (M6).

- Una missione che ha l'obiettivo di rafforzare la prevenzione e i servizi sanitari sul territorio, modernizzare e digitalizzare il sistema sanitario e garantire equità di accesso alle cure, in linea con l'approccio «One-Health» (sanità connessa in rete).

La Missione 6 ha l'obiettivo di diffondere nuovi modelli digitali per la salute attraverso lo sviluppo di due componenti:

- Componente 1 (C1) riguardante lo sviluppo di reti di prossimità, strutture intermedie e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale;
- Componente 2 (C2) che promuove l'innovazione, la ricerca e la digitalizzazione del SSN.

Gli interventi della componente C1 intendono rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie a:

- Il potenziamento e la creazione di strutture e presidi territoriali (come le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità)
- Il rafforzamento dell'assistenza domiciliare
- Lo sviluppo della telemedicina
- Una più efficace integrazione tra tutti i servizi

sociosanitari. Le misure incluse all'interno della C2 consentiranno:

- il rinnovamento e l'ammodernamento delle strutture tecnologiche e digitali esistenti,
- il completamento e la diffusione del Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE),
- una migliore capacità di erogazione e monitoraggio dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) attraverso più efficaci sistemi informativi.

Missione che l'ASST Bergamo Ovest persegue con determinazione, sono infatti state aperte le Case di Comunità Treviglio, Dalmine e Martinengo, mentre a Ponte San Pietro sono in fase di realizzazione una casa di Comunità ed un ospedale di comunità.



ASST Bergamo Ovest

Sono previsti anche altri due Ospedali di Comunità in corso di realizzazione a Martinengo e a Treviglio. Gli ospedali di comunità saranno dedicati a ricoveri brevi a bassa intensità clinica.

Il completamento delle strutture ed il reclutamento delle figure professionali dedicate completeranno il potenziamento della medicina territoriale, all'interno del quale dovranno avere un importante ruolo anche i Medici di Medicina Generale, i Pediatri di Libera Scelta ed i Medici di Continuità, grazie alla presa in carico da parte della ASST del Dipartimento Cure Primarie e la stipula di accordi ad hoc.

Il modello di cura one health che l'ASST Bergamo Ovest intende rafforzare, si baserà inoltre sulla valorizzazione di tutte le risorse della comunità nelle diverse forme, attraverso il coinvolgimento dei diversi attori locali: Comuni e loro Unioni, professionisti, pazienti e loro caregiver, associazioni/organizzazioni del Terzo Settore.

Altro passo avanti sarà l'applicazione presso la ASST delle linee guida organizzative contenenti il "Modello digitale per l'attuazione dell'assistenza domiciliare", pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 24 maggio 2022.

L'Efficientamento energetico come valore pubblico

Nell'ultimo decennio la tematica dell'efficientamento energetico, alla luce della presa di coscienza collettiva dei cambiamenti climatici dovuti alle attività antropiche e dell'aumento della richiesta energetica, ha acquisito sempre maggiore importanza. L'uso ottimizzato e intelligente delle risorse energetiche e la minimizzazione del loro spreco sono sempre più importanti, in parte anche come conseguenza della crisi energetica degli ultimi diciotto mesi, causata dal termine della pandemia di Covid-19 e dallo scoppio della guerra in Ucraina, e le realtà che ne fanno il proprio cavallo di battaglia ne beneficiano grandemente non soltanto per il risparmio energetico in sé, ma anche per la pubblicità e l'aumento della propria visibilità.

L' ASST Bergamo Ovest, dati i consumi energetici consistenti necessari per il funzionamento degli edifici adibiti ad attività sanitarie, ha da tempo preso atto dell'importanza della gestione razionale dell'energia e negli anni ha effettuato un numero sempre maggiore di interventi atti ad aumentare l'efficienza delle proprie strutture.

Di seguito viene presentato un elenco di interventi di riqualificazione:

- Ospedale "Treviglio-Caravaggio": è la struttura più ampia dell'ASST. Al suo interno presenta numerosi reparti ed è il fulcro della sanità della parte meridionale della provincia di Bergamo. La struttura risale agli anni '70 e la consistenza dei vari blocchi che la costituiscono è pari a circa 178.000 mc.
- Ospedale "SS Trinità": seconda struttura per dimensioni dell'azienda, con una consistenza di circa 83.000 mc, la metà del presidio ospedaliero di



ASST Bergamo Ovest

Treviglio. Si occupa di servire i residenti della parte sud orientale della provincia.

- Distretto Socio Sanitario di Dalmine: nell'edificio in via Betelli sono presenti diversi poliambulatori che servono l'area immediatamente a sud di Bergamo.
- Martinengo: hanno sede nell'ex-ospedale storico della città il centro per le dipendenze, CUP e CPM per pazienti psichiatrici. Gran parte del complesso era dismesso ed è attualmente in fase di riqualificazione, per la creazione di una nuova Casa della Comunità e di un Ospedale della Comunità.
- Treviglio (Via Matteotti): presenti alcuni ambulatori in un edificio al limitare del centro storico della città. Primo e secondo piano risultavano dismessi e sono da poco stati riqualificati al fine di ospitare una nuova Casa della Comunità.
- Ponte San Pietro: edificio attualmente dismesso situato in centro storico che dovrà essere riqualificato per ospitare un nuovo Ospedale della Comunità.

La direzione dell' ASST Bergamo Ovest, per migliorare i servizi offerti al cittadino, ha programmato una serie di interventi di riqualificazione di diversi edifici. La riqualificazione però non si limita ad una riorganizzazione delle attività svolte negli edifici e un ammodernamento generale dei dispositivi sanitari, ma si estende anche alle tematiche di efficientamento energetico, seguendo la volontà dell'azienda di impegnarsi in questa importante tematica.

Le riqualificazioni energetiche relative agli edifici di ASST si possono suddividere in due categorie:

1. Interventi effettuati con carattere periodico: questi interventi rientrano generalmente all'interno del contratto di gestione calore in corso e sono relativi alle strutture ospedaliere di Treviglio e Romano di Lombardia.
2. Interventi una tantum: questi interventi sono riqualificazioni importanti di interi edifici e la loro programmazione prevedeva venissero effettuati nel corso di più anni. In seguito alla mobilitazione dei fondi del PNRR hanno subito una brusca accelerata e sono ora in fase di attuazione.

Ospedale di "Treviglio-Caravaggio"

Sono previsti numerosi interventi presso questa struttura ospedaliera, che verranno effettuati nel corso dei prossimi mesi e anni:

- Riqualificazione centrale termica principale: verranno sostituiti gli attuali generatori di acqua calda e vapore con macchine più moderne e con superiori prestazioni energetiche;
- Riqualificazione centrale termica mensa: verrà sostituita l'attuale caldaia tradizionale con un modello a condensazione, con efficienza quindi superiore al 95%;
- Riqualificazione unità di trattamento aria (UTA): le UTA attuali verranno sostituite con modelli più recenti, dotati di recupero termico, per minimizzare gli sprechi di energia termica.



Ognuno di questi interventi traina numerosi altri interventi accessori meno importanti, relativi al sistema di distribuzione, atti ad ammodernare l'intero impianto termico.

Oltre a queste riqualificazioni importanti, nel corso degli anni sono stati installati dei cogeneratori, per un più efficiente utilizzo del gas naturale, e un impianto fotovoltaico di potenzialità pari a 104,65 kWp sulla copertura dell'edificio.

Ospedale di "SS Trinità"

Per questo presidio ospedaliero è stata effettuata la sola sostituzione degli attuali cogeneratori, arrivati a fine vita utile, con modelli più recenti ed efficienti. Come per l'Ospedale di Treviglio, è presente sulla copertura dell'edificio un impianto fotovoltaico, di potenza pari a 117,07 kWp.

Treviglio - Nuova Casa della Comunità

In questa struttura, risalente agli inizi del XXI secolo, erano presenti diversi ambulatori medici, che occupavano tutti i tre piani dell'edificio. Durante la pandemia di Coronavirus parte della struttura è stata adibita per la gestione dell'emergenza sanitaria, per poi restare inutilizzata al termine del periodo di crisi.

In seguito alla pubblicazione del PNRR, vista la possibilità di ottenere incentivi per l'efficientamento energetico, è stato effettuato un progetto di riqualificazione dell'edificio, per permettere la creazione di una nuova Casa della Comunità. Il progetto ha previsto la riqualificazione dal punto di vista organizzativo, strutturale ed energetico del sito e i lavori, iniziati a settembre 2022, sono terminati. Gli interventi effettuati di rilevanza energetica sono i seguenti:

- Coibentazione delle pareti perimetrali tramite l'apposizione di contro-pareti interne, per preservare il più possibile il carattere storico dell'edificio. Il valore di trasmittanza ottenuto risulta essere ottimo, con valori inferiori a 0,230 W/m²K;
- Sostituzione di serramenti con nuove strutture a bassa trasmittanza, inferiore a 1,3 W/m²K;
- Relamping a LED dei corpi illuminanti tradizionali dell'edificio, per una migliore e più efficiente illuminazione dei locali interni.

Martinengo - Casa e Ospedale della Comunità

Il complesso sanitario di Martinengo, situato all'interno dell'ex ospedale storico del paese, risultava utilizzato soltanto in minima parte da Ser-D, CUP e Comunità Protetta a Media Assistenza per pazienti psichiatrici. Gran parte dell'edificio era, prima dell'inizio lavori a fine estate 2022, dismessa.

Come avvenuto per l'edificio ospitante i poliambulatori a Treviglio, è stato effettuato un progetto di riqualificazione della struttura, per la creazione di una nuova Casa della Comunità ed un nuovo Ospedale della Comunità. I lavori



relativi alla nuova CDC, situata su parte del piano terra dell'edificio, sono conclusi mentre quelli relativi all'ODC sono in itinere. Su tutti i locali adibiti a questi nuovi scopi sono stati effettuati/previsti i seguenti interventi di riqualificazione energetica:

- Coibentazione delle pareti perimetrali tramite l'apposizione di contro-pareti interne, per preservare il più possibile il carattere storico dell'edificio. Il valore di trasmittanza ottenuto risulta essere ottimo, con valori inferiori a 0,230 W/m²K;
- Rifacimento delle pavimentazioni con materiali con migliori prestazioni termiche;
- Sostituzione di serramenti con nuove strutture a bassa trasmittanza, inferiore a 1,3 W/m²K, e telaio in legno, per preservare il carattere storico della struttura;
- Relamping a LED dei corpi illuminanti dell'edificio, per una migliore e più efficiente illuminazione dei locali interni;
- Installazione di nuovi sistemi di generazione di caldo e freddo a pompa di calore.

Dalmine - Nuova Casa della Comunità

Il complesso sanitario ospita attualmente diversi ambulatori per offrire diverse tipologie di servizi sanitari. L'edificio, al contrario delle strutture di Treviglio e Martinengo già descritte, è sempre stato completamente operativo.

Anche per l'edificio in oggetto è stato redatto un progetto di riqualificazione finalizzato alla creazione di una nuova CDC, che grazie alle migliori condizioni di partenza rispetto ai due edifici precedenti, ha previsto degli interventi più limitati. Gli interventi sono terminati a dicembre 2022 e quelli di rilevanza energetica si sono limitati al relamping di gran parte dei corpi illuminanti dell'edificio.

Ponte San Pietro - Nuovo Ospedale della Comunità

Il complesso sanitario, in disuso da più di un decennio, presentava diversi ambulatori specialistici.

Essendo inutilizzato da diverso tempo e non facendo parte del patrimonio storico del paese, il progetto di riqualificazione per la creazione di un nuovo Ospedale della Comunità prevede interventi molto più consistenti rispetto a quanto visto per le precedenti strutture.

Per questo edificio è prevista, dal punto di vista energetico, la completa riqualificazione come edificio nZEB (Nearly Zero Energy Building), quindi un edificio a consumo energetico quasi nullo. Ciò verrà effettuato tramite i seguenti interventi di riqualificazione energetica:

- Coibentazione delle pareti perimetrali;
- Coibentazione delle strutture orizzontali;
- Sostituzione di serramenti con nuove strutture a bassa trasmittanza;
- Installazione di nuovi sistemi di generazione di caldo e freddo efficienti e rifacimento del sistema di distribuzione;
- Installazione di un impianto fotovoltaico;



- Relamping a LED dei corpi illuminanti dell'edificio.

Se si considera lo scenario complessivo degli interventi di riqualificazione delle strutture sanitarie sopra presentate, risultano evidenti gli enormi benefici sia per i servizi sanitari della provincia di Bergamo che per l'ambiente. La riqualificazione degli edifici attualmente inutilizzati, in particolare, permetterà di offrire ai cittadini bergamaschi un migliore servizio sanitario sul territorio. Sostenibilità è stato il dettame nella progettazione di tali interventi di riqualificazione, in quanto, a un beneficio in termini energetici, con riduzione dei consumi e degli sprechi, corrisponde sempre una diminuzione della carbon footprint.

Performance



Il Ciclo di gestione della performance, ai sensi del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti;
- f) rendicontazione dei risultati;

e si svolge con frequenza annuale attraverso l'impiego di due strumenti metodologici:

- il processo di budget (e l'utilizzo della scheda budget) che consente di misurare e valutare la performance organizzativa;



- il sistema di valutazione individuale che consente di misurare e valutare la performance individuale.

Le due attività, misurazione e valutazione, attengono a due fasi distinte del Ciclo della performance.

La missione specifica dell'ASST Bergamo Ovest è di assicurare alla popolazione residente nel proprio territoriale il pieno soddisfacimento dei bisogni di salute attraverso la continuità della presa in carico, l'erogazione di servizi efficaci, appropriati e distribuiti, la collaborazione con altri soggetti erogatori pubblici e privati.

L'ASST Bergamo Ovest assume quali elementi centrali nella realizzazione della propria missione: la risposta al paziente fragile; il superamento della dicotomia ospedale-territorio; la piena integrazione attorno ai bisogni dei cittadini dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali a titolarità comunale; le costruzioni di reti tra professionisti e servizi al fine di multiprofessionalità e prossimità nelle cure e nell'assistenza.

Il fine perseguito è quello di rendere l'attività aziendale competitiva in termini di:

- tempi di risposta a fronte di corretti tempi di attesa;
- qualità delle prestazioni e valorizzazione delle aree di eccellenza;
- costi interni in rapporto alle condizioni di competitività;
- appropriatezza.

I valori di riferimento sono:

- la centralità del paziente come bene fondamentale;
- il rapporto costante con le rappresentanze dei Sindaci in tutte le loro declinazioni
- il personale come patrimonio culturale e professionale, per garantire le prestazioni di cui il paziente necessita;
- il governo delle cure primarie del territorio di riferimento
- il coinvolgimento delle Associazioni di volontariato;
- l'innovazione tecnologica e formativa a tutti i livelli, per sostenere i continui cambiamenti propri del settore sanitario-ospedaliero e per produrre attività di qualità;
- la sicurezza nell'ambiente di lavoro nei confronti dei pazienti e dei dipendenti nel rispetto della normativa vigente;
- la prevenzione-promozione della salute;
- la buona qualità del clima organizzativo.

Le unità d'offerta del Polo Ospedaliero e del Polo Territoriale sono ben rappresentate dalla capillarità di diffusione dei servizi.

L'organizzazione dipartimentale ha come obiettivo: realizzare modelli organizzativi in grado di implementare la gestione di processi orizzontali oltre alla classica articolazione organizzativa per branche specialistiche e competenze;

- adottare strumenti di organizzazione secondo la logica della rete sia interna che esterna, che si caratterizza per il lavoro comune, basato su regole esplicite, di



persone/gruppi la cui opera è interdipendente. Tali soggetti accettano, quindi, di organizzare le proprie relazioni per ottenere vantaggi per la propria attività e soprattutto per gli utenti non conseguibili altrimenti;

- costruire la presa in carico del paziente, evitando la frammentazione dei processi e la suddivisione dei servizi fra area ospedaliera e territoriale: il punto organizzativo di accesso al servizio deve essere organizzato secondo procedure che consentano di intervenire, nel percorso di cura, al livello erogativo più appropriato.

Misurazione

Il sistema di misurazione e rendicontazione delle performance della ASST garantisce una forte connessione con la mission e la strategia aziendale. La declinazione operativa degli obiettivi discende dalla pianificazione strategica aziendale a sua volta declinata coerentemente ad una strategia istituzionale.

Il Ciclo di gestione della performance, ai sensi del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., si articola nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e. utilizzo dei sistemi premianti;
- f. rendicontazione dei risultati;

e si svolge con frequenza annuale attraverso l'impiego di due strumenti metodologici:

- il processo di budget (e l'utilizzo della scheda budget) che consente di misurare e valutare la performance organizzativa;
- il sistema di valutazione individuale che consente di misurare e valutare la performance individuale.

Le due attività, misurazione e valutazione, attengono a due fasi distinte del Ciclo della performance:

- la misurazione riguarda la definizione di opportuni indicatori allo scopo di quantificare il livello di raggiungimento dei risultati attesi;
- la valutazione riguarda l'analisi e l'interpretazione dei valori che sono stati oggetto di misurazione.

Il modello di misurazione e valutazione della Performance adottato presso l'ASST Bergamo Ovest recepisce:

- le disposizioni di legge, come da D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.;
- le indicazioni fornite da Regione Lombardia tramite le Linee Guida OIV "*Il sistema di misurazione delle performance nelle Aziende Sanitarie pubbliche lombarde*";
- le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite apposite Linee Guida ("*Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance*").

Di seguito viene rappresentato l'albero delle performance, una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano ad un disegno strategico complessivo coerente al mandato istituzionale.

Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata delle performance aziendali



Nel livello direzionale e operativo e nelle singole articolazioni organizzative trovano collocazione gli strumenti di programmazione di breve periodo quali il budget, gli obiettivi ed i programmi aziendali:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, integrandosi con il ciclo di bilancio;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti;
6. rendicontazione dei risultati alla Direzione

Gli obiettivi aziendali vengono declinati sui singoli Centri di Responsabilità sulla base delle entità organizzative definite nel Piano di Organizzazione Aziendale.

La ASST Bergamo Ovest declina le proprie performance mediante una programmazione annuale coerente con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il modello di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Azienda si ispira ai seguenti principi:

- a) stretto collegamento agli strumenti istituzionali regionali di programmazione annuale e pluriennale che rappresentano il primo punto di riferimento per la formulazione delle scelte strategiche aziendali;
- b) recupero e valorizzazione della dimensione strategica che l'Azienda intende mettere in campo nel medio- lungo periodo verso cui orientare le scelte di programmazione di breve periodo;
- c) evitare qualsiasi incremento e duplicazione di attività programatorie;
- d) valorizzare e riqualificare il sistema di budgeting aziendale inteso come declinazione a livello di struttura degli obiettivi annuali aziendali collegati al piano delle performance, realizzando in un'ottica multidimensionale la traduzione degli indirizzi strategici aziendali in obiettivi di struttura;
- e) garantire adeguata chiarezza e trasparenza delle performance, assicurando un adeguato livello di comprensione anche a soggetti e stakeholder non appartenenti al mondo della sanità.

L'ASST Bergamo Ovest, definisce la propria pianificazione e programmazione, in coerenza agli indirizzi strategici delle Regole di Sistema di Regione Lombardia. Le strategie aziendali trovano nella programmazione, definita sulla base degli indirizzi programmatici della Regione e delle risorse negoziate, la loro declinazione annuale e in particolare nello strumento operativo-gestionale del budget.

Pertanto le aree di programmazione aziendali anno 2023 dalle quali scaturiscono gli obiettivi sono coerenti alle indicazioni dettate dalla DGR XI/7758 del 28/12/2022 di Regione Lombardia al fine di rispondere in modo adeguato, considerato il perdurare della situazione geopolitica e la graduale ripresa dell'attività sanitaria e sociosanitaria ai livelli pre-pandemia, con particolare attenzione al recupero delle liste di attesa, di mettere in campo tutte le azioni per garantire l'erogazione tempestiva dei livelli essenziali di assistenza e di introdurre nel SSR le misure di potenziamento della rete territoriale previste dalla legge regionale 14 dicembre 2021, n. 22, anche in attuazione di quanto previsto da AGENAS e dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Anche per l'anno 2023, il lavoro della Direzione Strategica sarà orientato ad un'ottimizzazione dell'impiego delle risorse disponibili e a minimizzare il potenziale impatto del post emergenza pandemica sulle attività assistenziali per garantire la maggiore offerta di prestazioni sanitarie e la continuità dei servizi sanitari, mettendo in atto soluzioni organizzative necessarie, al fine di garantire la sicurezza dei pazienti e degli operatori, ma al contempo di garantire i target previsti dal recupero dei tempi delle liste d'attesa.

L'orientamento sarà quello di ridurre e contenere il rischio di disservizi nella erogazione di attività assistenziali (attività sanitarie) ed attività non strettamente sanitarie in relazione alle rimodulazioni di attività che si rendono necessarie per rispondere ai diversi scenari di evoluzione dello scenario post pandemico e di crisi internazionale. Realizzare l'attività mediante prestazioni qualitativamente elevate, offerte con tempi di risposta adeguati e con un corretto rapporto tra risorse impiegate e risultati ottenuti.

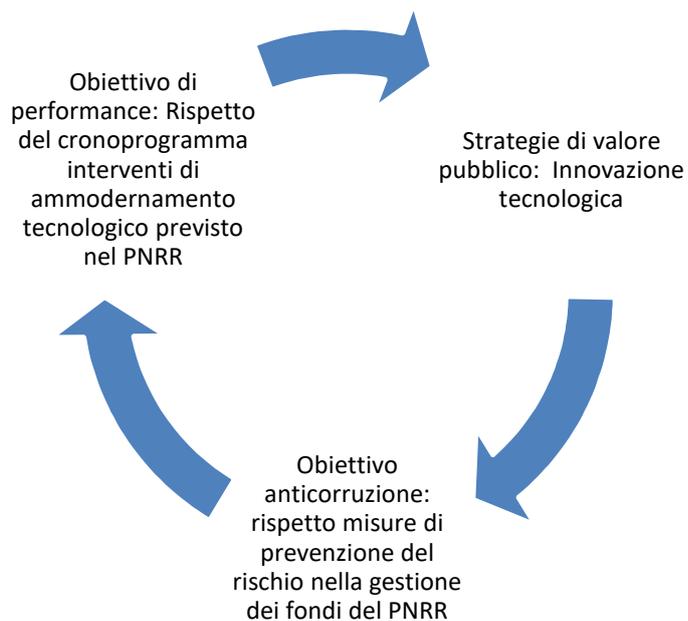
L'ASST eroga attività sia in ambito ospedaliero mediante i 2 presidi Ospedalieri che in ambito territoriale.

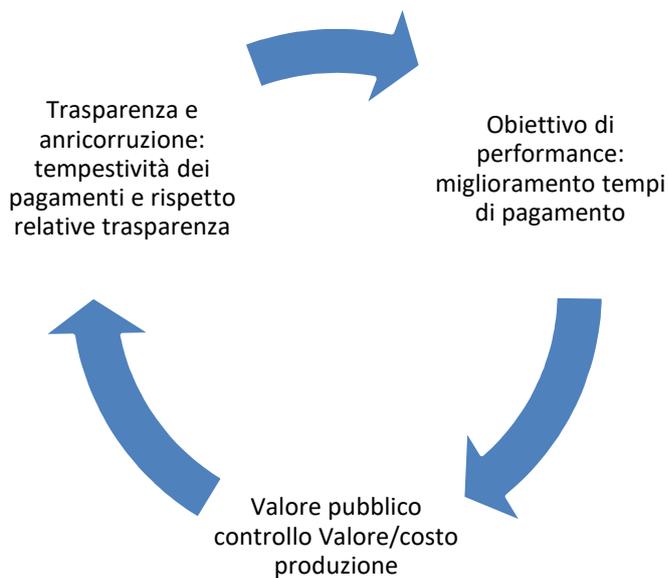
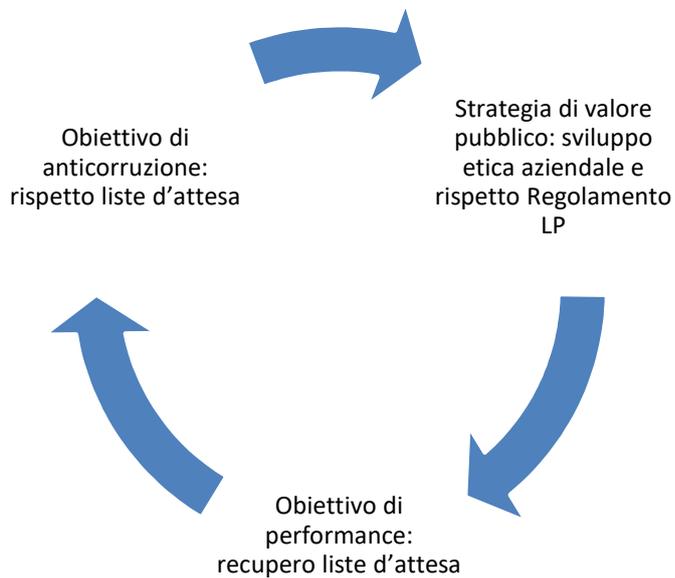


In relazione a quanto sopra riportato, si evidenziano le seguenti correlazioni tra obiettivi di performance, obiettivi di valore pubblico, obiettivi di prevenzione dell'illegalità ed obiettivi di trasparenza, nell'ottica di un sistema integrato degli strumenti di programmazione aziendale:

Integrazione tra obiettivi di valore pubblico ed obiettivi di performance e anticorruzione











 Obiettivi di performance:

- **Attuazione integrale delle progettualità previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza:**

L'obiettivo di rispettare il cronoprogramma degli interventi di ammodernamento previsti nel PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) è una priorità per assicurare che gli investimenti previsti nel piano vengano attuati in modo tempestivo e che gli obiettivi di modernizzazione e rafforzamento vengano raggiunti. Ciò richiede una pianificazione dettagliata e una buona gestione dei progetti per garantire che le risorse siano utilizzate in modo efficiente, che i rischi siano gestiti adeguatamente e che le scadenze vengano rispettate.

Per raggiungere questo obiettivo, è necessario:

- rispettare i requisiti e gli obiettivi del progetto
- rispettare le responsabilità individuate
- utilizzare metodologie di gestione dei progetti efficaci
- monitorare costantemente i progressi del progetto e apportare modifiche necessarie per rimanere in linea con il cronoprogramma
- garantire la disponibilità delle risorse necessarie (personale, finanziarie, tecniche) per completare il progetto in modo tempestivo.
- **Valorizzazione cronoprogramma progetti PNRR/regione per la digitalizzazione**

è essenziale per garantire che gli investimenti in tecnologie digitali vengano attuati in modo tempestivo e che gli obiettivi di modernizzazione e rafforzamento della competitività dell'ASST vengano raggiunti. Ciò richiede una pianificazione dettagliata e una buona gestione dei progetti per garantire che le risorse siano utilizzate in modo efficiente, che i rischi siano gestiti adeguatamente e che le scadenze vengano rispettate.

Per raggiungere questo obiettivo, è necessario:

- definire chiaramente i requisiti e gli obiettivi dei progetti digitali
- utilizzare metodologie di gestione dei progetti efficaci
- monitorare costantemente i progressi del progetto e apportare modifiche necessarie per rimanere in linea con il cronoprogramma
- garantire la disponibilità delle risorse necessarie (personale, finanziarie, tecniche) per completare il progetto in modo tempestivo.
- coinvolgere tutti i soggetti interessati al progetto (stakeholder)
- effettuare una valutazione costi-benefici del progetto
- definire un piano per la gestione dei rischi e delle incertezze
- sviluppare un piano per la formazione del personale.

Da ultimo, per garantire il rispetto del cronoprogramma è importante avere un'adeguata governance del progetto, che permetta di coordinare e monitorare le attività e di rispettare i tempi di consegna.



- **Attività di ricovero, ambulatoriale e di degenza:**

Volto ad incrementare della qualità e dell'efficienza delle cure erogate ai pazienti, nonché la massimizzazione del rendimento economico dell'attività sanitaria.

Per raggiungere questo obiettivo, si deve guardare al:

- Miglioramento della qualità delle cure: attraverso l'adozione di protocolli clinici standardizzati, l'utilizzo di tecnologie avanzate e la formazione continua del personale.
 - Ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse: attraverso una gestione efficiente delle risorse umane, strumentali e finanziarie, al fine di ridurre gli sprechi e aumentare l'efficienza.
 - Sviluppo di servizi ambulatoriali e di day-hospital: per ridurre il ricorso ai ricoveri ospedalieri e migliorare la qualità dell'assistenza.
 - Rafforzamento del sistema di gestione della qualità: per monitorare costantemente la qualità delle cure erogate e apportare modifiche necessarie.
 - Promozione di una cultura di miglioramento continuo: attraverso una maggiore partecipazione dei dipendenti alla definizione degli obiettivi e alla valutazione dei risultati.
- **Digitalizzazione dei processi di cura**
 - Da realizzare attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali per migliorare la qualità, l'efficienza e l'accessibilità delle cure sanitarie. Ciò deve comportare la trasformazione digitale dei processi di cura, come ad esempio:
 - il Fascicolo Sanitario Elettronico e la cartella clinica per la gestione elettronica dei documenti sanitari, che consente una maggiore accessibilità, sicurezza e condivisione dei dati del paziente.
 - Telemedicina: per la diagnosi e il trattamento a distanza, che consente una maggiore accessibilità alle cure per i pazienti in aree remote o a bassa densità di popolazione, peculiarità del territorio dell'ASST.
 - Sistemi di gestione dell'informazione sanitaria: per la raccolta, l'analisi e l'utilizzo dei dati sanitari per migliorare la qualità delle cure, l'efficienza e la sicurezza del paziente.
 - Automazione dei processi: per la riduzione dei tempi e dei costi associati ai processi sanitari, aumentando l'efficienza e la qualità delle cure.

Per raggiungere questo obiettivo, è necessario:

- valutare i processi di cura esistenti e identificare quelli che possono essere digitalizzati
- definire gli obiettivi e i requisiti del progetto
- selezionare le tecnologie adeguate per la digitalizzazione dei processi
- pianificare e implementare la trasformazione digitale dei processi

Sono già state avviate applicazioni sperimentali, come ad esempio per la diabetologia. A livello territoriale si effettuano elettrocardiogrammi che poi vengono inviati elettronicamente alla cardiologia, per poi confluire sul FSE.

Nel corso del 2024, in linea con l'obiettivo regionale si implementeranno ulteriori servizi in telemedicina.



ASST Bergamo Ovest

Si prevede di formare il personale sull'utilizzo delle nuove tecnologie e monitorare e valutare continuamente i risultati del progetto, apportando modifiche necessarie per migliorare la qualità delle cure e l'efficienza dei processi.

Necessaria una forte collaborazione tra professionisti sanitari, tecnici informatici ed amministratori per garantire che le soluzioni digitali siano adeguate alle esigenze dei pazienti e del personale sanitario.

- Liste d'attesa - messa a regime del CUP unico regionale secondo le tempistiche regionali

Garantire l'equità nella fruizione dei LEA e riduzione dei tempi e delle liste d'attesa, così come assicurare il miglioramento del processo di presa in carico ma anche la ottimizzazione dell'appropriatezza prescrittiva.

Il rispetto delle liste d'attesa si riferisce alla capacità di garantire che i pazienti vengano trattati in un tempo ragionevole a partire dalla richiesta di una visita o di un intervento. Ciò è importante per garantire che i pazienti ricevano le cure di cui hanno bisogno in modo tempestivo e che non siano sottoposti a lunghe attese che possono causare stress e peggiorare la loro condizione di salute.

Per ridurre le liste d'attesa, devono essere adottate diverse strategie, tra cui:

- Ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse: attraverso una gestione efficiente delle risorse umane, strumentali e finanziarie, al fine di ridurre gli sprechi e aumentare l'efficienza.
- Sviluppo di servizi ambulatoriali e di day-hospital: per ridurre il ricorso ai ricoveri ospedalieri e migliorare la qualità dell'assistenza..
- Sviluppo di sistemi di triage: per indirizzare i pazienti verso i servizi più appropriati in base alle loro necessità.
- Promozione di una cultura di miglioramento continuo attraverso una maggiore partecipazione dei dipendenti alla definizione degli obiettivi.
- Monitoraggio costantemente le liste d'attesa e i tempi di attesa, per identificare eventuali problemi e apportare modifiche necessarie per migliorare la situazione.
- Adozione della lista di galleggiamento
- Sensibilizzazione dell'utenza al rispetto degli appuntamenti e alla comunicazione anticipata della disdetta degli stessi
- Aperture straordinarie ambulatori
- Implementazione convenzioni con altre ASST per aumentare le prestazioni
- attuazione delle indicazioni regionali in ordine all'organizzazione del sistema di emergenza urgenza e al riordino delle reti clinico organizzative

Integrale implementazione delle DGR regionali relative alla riorganizzazione del sistema emergenza urgenza ed al riordino delle reti clinico organizzative.

E' in fase di esecuzione la ristrutturazione dei Pronto Soccorso di Romano e Treviglio, dove si intende implementare, grazie agli spazi più ampi, percorsi più agevolti, adiuvati da nuove tecnologie.

- **Tempestività dei pagamenti e trasparenza**

Per garantire la tempestività dei pagamenti, devono essere adottate diverse misure, tra cui:

- Pianificazione finanziaria: per garantire che ci siano fondi sufficienti per effettuare i pagamenti in modo tempestivo.
- Processi di pagamento automatizzati: per ridurre i tempi di elaborazione dei pagamenti e aumentare l'efficienza
- Sistemi di gestione dei debiti: per monitorare e gestire i debiti e garantire che i pagamenti vengano effettuati in modo tempestivo.
- Valutazione dei fornitori in ordine all'affidabilità del lavoro, servizio o fornitura relativamente ad eventuali formali contestazioni.
- Trasparenza dei pagamenti sul sito istituzionale.

- **Rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Pubblicazione in modo tempestivo e trasparente delle informazioni richieste dalla normativa per garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione, per ottenere il quale è necessario

- Rispettare il piano per la pubblicazione in amministrazione trasparente allegata al PTPCT parte integrante del presente PIAO
- Formazione ad opera dei singoli Responsabili ai propri collaboratori sugli obblighi di pubblicazione e su come applicarli
- Monitoraggio da parte di tutti i Responsabili e del RPCT sulla corretta e tempestiva pubblicazione
- In generale, è importante che i collaboratori dell'ASST abbiano una cultura di trasparenza e che la pubblicazione delle informazioni sia parte integrante dei processi amministrativi e decisionali.

- **corretta applicazione del Piano di Formazione**

Per garantire la corretta applicazione di un piano formativo, è necessario:

- Definire gli obiettivi formativi in base alle esigenze dell'organizzazione e dei dipendenti
- Scegliere i contenuti formativi e le modalità più adeguate per raggiungere gli obiettivi formativi
- Pianificare la formazione in base alle risorse disponibili (tempo, budget, personale)
- Coinvolgere i dipendenti nella definizione del piano formativo e nella scelta dei corsi
- Valutare continuamente l'efficacia della formazione e apportare modifiche necessarie
- Creare un sistema per la gestione della formazione (registro dei corsi, valutazione dei dipendenti)
- Monitorare e valutare costantemente l'applicazione del piano formativo e apportare modifiche necessarie.

In generale, è importante che la formazione sia considerata un processo continuo e che gli obiettivi formativi siano integrati nella strategia generale dell'ASST, soprattutto che sia parte integrante dei processi decisionali e di gestione del personale.



Valutazione performance

Il riconoscimento della Retribuzione di Risultato (per l'area della Dirigenza) e della Produttività Collettiva (per l'area del Comparto) è subordinato al raggiungimento di obiettivi di budget sopra indicati.

- Performance Organizzativa e Individuale

La performance, collegata al sistema premiante definito in sede di contrattazione integrativa decentrata, si distingue in:

- organizzativa, che riguarda l'operato dell'Azienda nel suo complesso e nelle sue articolazioni organizzative così come definite nel POAS;
 - individuale, che si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura e a specifici obiettivi individuali collegati alla professionalità e alla tipologia di incarichi – con conseguenti livelli di responsabilità - ricoperti.
- ✓ Ambiti di performance individuale sono:

Per il personale dell'area della dirigenza dell'Area sanità e SPTA

- gli indicatori di performance e gestionali relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità in relazione all'incarico attribuito;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali collegati ai diversi livelli di responsabilità e professionalità;
- la qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa della struttura di assegnazione, le competenze professionali/tecnico specialistiche e manageriali dimostrate.

Per il personale dell'area del Comparto

- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- le competenze dimostrate;
- i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere.

Performance organizzativa Dirigenza

La Performance Organizzativa consiste nella realizzazione di specifici obiettivi definiti in sede di contrattazione di budget. Gli obiettivi coinvolgono sia i dirigenti tempo indeterminato che a tempo determinato.

La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Alla performance organizzativa - che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale, come definiti nella piattaforma progettuale contenuta nelle schede di Budget e nella delibera di assegnazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale – è finalizzata una percentuale delle risorse annualmente disponibili per la retribuzione di risultato. A seconda del grado di raggiungimento nel secondo semestre dell'anno può essere stabilita, con accordi sindacali, la liquidazione di un accordo percentualmente parametrato.

Comparto

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse

ASST Bergamo Ovest

aziendale e regionale, è destinata una percentuale delle risorse annualmente disponibili per la produttività collettiva quantificata annualmente in sede di contrattazione integrativa.

Tali obiettivi sono definiti nelle schede di Budget annuali, riguardano il personale del Comparto sanità in tutte le sue diverse articolazioni e professionalità e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici aziendali.

Gli obiettivi coinvolgono sia i dipendenti a tempo indeterminato che a tempo determinato. Nell'ambito della performance organizzativa è prevista la seguente suddivisione:

- il 75 % delle risorse destinate alla performance organizzativa è finalizzato ad obiettivi di interesse aziendale e regionale definiti nelle schede di budget (vengono esplicitati indicatori numerici di raggiungimento periodico trimestrali e vengono individuati i soggetti certificatori).
- Il pagamento degli incentivi sopra riportati, che avviene a consuntivo previa valutazione positiva del NVP in ordine al raggiungimento degli obiettivi, viene effettuato in tre rate mensili posticipate secondo coefficienti individuali per categorie definiti in sede di contrattazione Integrativa.
- il restante 25 % delle risorse destinate alla performance organizzativa è finalizzato a obiettivi di interesse aziendale e regionale (vengono esplicitati indicatori numerici annuali di raggiungimento e vengono individuati i soggetti certificatori).

Gli indicatori sono definiti dall'Azienda e le verifiche periodiche sono funzionali alle esigenze di rendicontazione aziendale e regionale; gli incentivi sono, pertanto, collegati alla verifica effettuata alla fine dell'anno del raggiungimento degli obiettivi annuali e danno luogo ad un unico pagamento a saldo in base ai coefficienti per categoria.

Performance individuale Dirigenza

Alla valutazione della performance individuale è finalizzata una percentuale delle risorse annualmente disponibili per la retribuzione di risultato quantificata annualmente in sede di predisposizione del CClA in materia e coinvolge i dirigenti Direttori/Responsabili di Struttura e i restanti dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato (con la previsione di un periodo minimo di effettivo servizio prestato nell'anno).

L'attribuzione delle risorse economiche collegate agli incentivi è differenziata in funzione della pesatura dei Dirigenti tenuto conto degli incarichi attribuiti.

La valutazione delle attività professionali svolte, nonché delle risorse assegnate, è effettuata dal diretto responsabile gerarchico mediante la compilazione di specifica scheda.

I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale vengono corrisposti in un'unica soluzione sulla base del punteggio attribuito - tenuto conto di quanto previsto in materia dal regolamento aziendale di valutazione – e previa attestazione del Nucleo di Valutazione delle Performance.

Comparto

Alla valutazione della performance individuale è destinata una percentuale delle risorse annualmente disponibili per la produttività collettiva quantificata annualmente in sede di contrattazione integrativa. La valutazione della performance individuale viene effettuata in base al sistema di valutazione aziendale ed è misurata mediante la compilazione di schede

ASST Bergamo Ovest

individuali di valutazione (con la previsione di un periodo minimo di effettivo servizio prestato nell'anno).

I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale, che coinvolge il personale a tempo indeterminato, vengono corrisposti in un'unica soluzione al termine dell'anno a saldo sulla base di quote individuali distinte per categoria di appartenenza e sulla base della fascia di punteggio ottenuta e risultante dalla compilazione delle schede di valutazione individuali, tenuto conto di quanto previsto in materia dal regolamento aziendale di valutazione, e previa attestazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Per l'attribuzione delle quote di incentivazione correlate sia alla performance organizzativa che individuale delle aree della dirigenza e del comparto si tiene conto delle presenze/assenze dell'anno considerato che determinate tipologie di assenza non danno diritto al riconoscimento dell'incentivo così come definito in sede di contrattazione integrativa).

Benessere organizzativo

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa dei lavoratori a tutti i livelli e i ruoli, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: quanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. Il benessere organizzativo è quindi un elemento fondamentale in grado di influenzare l'efficacia, l'efficienza, la produttività e lo sviluppo di una struttura.

La ASST Bergamo Ovest partecipa, unitamente alle altre Aziende Socio Sanitarie della Regione Lombardia all'Indagine di clima organizzativo proposta dal Laboratorio Management e Sanità della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa. L'indagine viene ripetuta ogni due anni, con l'obiettivo di monitorare quanto il personale si senta parte della realtà aziendale e come si senta di poter contribuire al conseguimento dei suoi risultati; l'indagine prevede la compilazione di un questionario da parte dei dipendenti su base volontaria, e vuole quindi rappresentare anche un'opportunità di ascolto del punto di vista dei dipendenti.

Il concetto di benessere organizzativo è strettamente connesso alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato per la quale in ASST viene applicato il modello proposto da INAIL (Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato - Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

I risultati ottenuti tramite i due strumenti di valutazione trovano un momento di confronto nell'individuazione degli interventi di miglioramento di carattere organizzativo, gestionale, formativo e strutturale, con il coinvolgimento dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'ASST Bergamo Ovest aderisce al Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia" che si fonda sul modello promosso dall'OMS e ha come obiettivo prioritario promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole ed alla diffusione di stili di vita salutari,

concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche. Le aziende che aderiscono al programma si impegnano a costruire, attraverso un processo partecipativo e in un'ottica di responsabilità sociale, un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute. A tal fine attivano un percorso di miglioramento, fondato su una analisi di contesto che permetta l'emersione di criticità e la definizione di priorità, che prevede la messa in atto di interventi efficaci (raccomandati per tale setting) e sostenibili (cioè strutturali) finalizzati a sostenere scelte salutari (abitudini alimentari, stile di vita attivo) e contrastare fattori di rischio (tabagismo, lo scorretto consumo di alcool), oltre a promuovere azioni inerenti il contrasto alle dipendenza patologiche, promuovere la conciliazione casa – lavoro. Nel 2017 il programma è stato riconosciuto tra le migliori buone pratiche europee dalla Joint Action "Chrodis" (Programma Salute 2014 – 2020 UE che valuta e diffonde Buone Pratiche in tema di promozione della salute e prevenzione primaria).

Anticorruzione e Trasparenza



La presente sezione contiene il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, il quale rappresenta per la ASST un significativo momento di analisi delle proprie attività al fine di:

- a) ridurre l'opportunità di verifica dei casi di corruzione;
- b) aumentare le capacità di scoprire i casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Quanto sopra nell'ottica di valutare possibili provvedimenti da adottare, con l'intento di rivalutare ed, eventualmente, rivedere l'organizzazione e la qualità di produzione delle prestazioni all'interno dell'Ente.

ASST Bergamo Ovest

La presente sezione del PIAO è redatta in base alle disposizioni del PNA 2022 nonché agli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022. Risponde ai principi di dinamicità, modularità e progressività, nonché al principio di semplificazione, alla base della riforma introdotta dal DL. N. 80/2021.

Conferma un ampio spazio dedicato alla trasparenza proprio al fine di rafforzarne il valore di strumento di prevenzione della corruzione.

L'analisi del contesto interno ed esterno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione.

Attraverso l'analisi del contesto l'ASST acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

L'analisi del contesto che segue prende in considerazione solamente gli aspetti che possono più facilmente incidere sul rischio di corruzione; per altri aspetti di carattere più generale si rinvia all'intero PIAO.

L'analisi del contesto esterno rappresenta una importante fase del processo di gestione del rischio. In tal senso, appare opportuna la ricerca, la raccolta e la valutazione delle informazioni relative all'ambiente di riferimento dell'attività dell'ASST Bergamo Ovest, in termini di dinamiche territoriali, caratteristiche socio-economiche, dati sulla criminalità e sicurezza nel territorio, nonché relazioni con gli stakeholders che entrano in contatto con l'ASST nello svolgimento delle propria attività, al fine di identificare gli elementi che possono influenzare l'attività amministrativa in termini di esposizione al rischio corruttivo.

La rappresentazione del contesto esterno facilita, pertanto, la comprensione dell'ambiente in cui si trova ad operare l'ASST Bergamo Ovest, anche sotto il profilo delle proprie scelte strategiche, allo scopo di effettuare una più appropriata valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Al riguardo, per conoscere il contesto sociale, politico, economico, finanziario, competitivo, normativo e culturale, l'ASST ritiene importante consultare, preventivamente alla adozione del PTPCT, gli stakeholders esterni, promuovendo in tal modo la partecipazione attiva di ciascun portatore di interesse alle attività ed ai servizi offerti. Le opinioni e le percezioni che dovessero pervenire attraverso la suddetta modalità, devono essere recepite contestualmente ad una valutazione dei punti di forza, di debolezza e di opportunità.

Come già premesso, con l'adozione della L.R. n. 22 del 14/12/2021, di modifica della

L.R. 30 dicembre 2009 n. 33, "Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità" che pone l'obiettivo di potenziare il servizio sanitario regionale in particolare per la medicina territoriale, la prevenzione e l'Assistenza Domiciliare Integrata (ADI); precisare le competenze dei diversi soggetti interessati (ATS, ASST, Assessorato e Direzione Generale), istituire Distretti, Case di Comunità, Ospedali di Comunità e Centrali Operative Territoriali, consentire nuove assunzioni di personale medico e infermieristico con l'introduzione della nuova figura dell'infermiere di famiglia, si presenteranno importanti modifiche alla

ASST Bergamo Ovest

struttura organizzativa dell'ASST, che stanno determinando cambiamenti nell'assetto organizzativo aziendale che avranno riflessi anche sul contesto esterno.

Contesto interno:

Il contesto interno della ASST Bergamo Ovest è stato dettagliatamente illustrato nella parte iniziale del PIAO:

Riguardo alle risorse umane presenti in ASST, posto che la letteratura suggerisce una minore propensione a farsi coinvolgere in episodi corruttivi da parte del genere femminile, il fatto che quasi i due terzi dei dipendenti siano donne pare un aspetto positivo, ma ai vertici le percentuali si invertono. La Direzione Strategica è composta da Direttori uomini. Dei tre Direttori dei Distretti, soltanto una è donna. Gli incarichi direttivi (direzione di strutture complesse e semplici) sono affidati anche a donne, ma sono a maggioranza maschile.

L'età media dei dipendenti è di 47 anni, a fronte di una età media dei dipendenti del SSN pari a 56,49 (cfr. report I dati a cura dell'osservatorio Oasi - Observatory on healthcare organizations and policies in Italy del Cergas Bocconi).

Posto che la letteratura suggerisce una maggiore propensione a farsi coinvolgere in eventi corruttivi nelle persone con età più avanzata rispetto a quelle più giovani, questo dato, oltre ad essere motivo di preoccupazione da altri punti di vista, non è particolarmente tranquillizzante se letto nell'ottica della prevenzione della corruzione. I dipendenti appartenenti ad un ordine professionale sono numericamente importanti, anche se nella quasi totalità dei casi si tratta di ordini professionali dell'area sanitaria. L'appartenenza ad un ordine professionale comporta naturalmente l'assoggettamento a regole deontologiche che possono contribuire a scoraggiare comportamenti scorretti rilevanti anche quali fenomeni corruttivi. L'81% dei dipendenti appartengono a profili professionali del "comparto" (non dirigenti), mentre i rimanenti 19% appartengono ad aree contrattuali della dirigenza.

Naturalmente bisogna tener nel debito conto la specificità della dirigenza "sanitaria", poiché come è noto la qualifica dirigenziale, nell'ambito di aziende ed enti del SSN, è automaticamente connessa allo svolgimento della professione di medico, veterinario, farmacista, chimico, fisico, biologo e psicologo, a prescindere, dallo svolgimento di incarichi di direzione di strutture o dallo svolgimento di incarichi gestionali.

Non ci sono stati nel corso del 2023 procedimenti disciplinari contestati per condotte di natura corruttiva sono stati 2.

Per una maggiore dettagliata disamina dell'organizzazione del contesto interno si rimanda al POAS 2022/2024 pubblicato al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>.

L'Azienda ha esternalizzato i seguenti servizi:

- servizio di pulizie
- servizio trasporti sanitari secondari
- servizio di lavanderia
- laboratorio ingegneria clinica (manutenzioni elettromedicali e ausili)
- gestione calore
- servizio di assistenza e manutenzione software

ASST Bergamo Ovest

- fleet management
- Comunità Protetta e Residenzialità leggera
- servizio ritiro e smaltimento rifiuti sanitari
- servizio di sterilizzazione
- gestione informatizzata cedolini stipendiali
- servizio di ristorazione

e ricorre a convenzioni con altre Aziende sanitarie pubbliche al fine di completare ed integrare i servizi offerti.

Contesto esterno:

L'ASST è chiamata ad operare in stretta sinergia, a seconda dell'ambito di intervento, con il mondo pubblico e privato esterno nonché con i diversi enti ed organismi pubblici e privati di settore.

In particolare ASST si relaziona costantemente con importanti "portatori di interessi" quali le altre strutture socio sanitarie pubbliche e private presenti sul territorio, la ATS di Bergamo e le strutture di ricovero e cura private, la Regione Lombardia, Ministeri, Agenzia delle Entrate, Prefettura, Diocesi, vettori, ecc.

Il territorio di competenza è situato nella provincia di Bergamo ed è caratterizzato da collegamenti stradali difficoltosi, con persistenti difficoltà di comunicazione e di accesso ai servizi a causa della configurazione territoriale. Il territorio insiste su 77 Comuni, in larga maggioranza piccoli o piccolissimi; il 98% ha infatti popolazione inferiore ai 20.000 abitanti. Questo dato è significativo perché "sono proprio i piccoli comuni quelli più esposti all'insediamento, al radicamento e alla colonizzazione da parte delle organizzazioni mafiose: meno esposti all'attenzione dell'opinione pubblica, meno esposti al controllo capillare da parte delle forze dell'ordine, è in questi contesti che gruppi criminali possono più agevolmente instaurare, sfruttando i movimenti migratori, reti solidali e promuovere un "efficiente" controllo del territorio. La popolazione residente è pari 477.302 unità. L'anno 2020 ha visto interrompersi bruscamente il costante incremento demografico registratosi negli ultimi 20 anni, e che era stato sostenuto dai flussi migratori.

Ancorché la popolazione presenti un indice di vecchiaia inteso come il rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età 0-14 anni) tra i più bassi in Italia.

L'evoluzione del quadro demografico, caratterizzato dal costante aumento della frazione di persone "anziane", ha comportato un parallelo incremento della prevalenza di patologie cronico degenerative, che ha inciso sul quadro epidemiologico e sulla conseguente domanda sanitaria e socio sanitaria. L'aumento della prevalenza del numero di soggetti adulti/anziani affetti da patologie croniche e a lungo termine determina un aumento della fragilità legata alla perdita di abilità fisiche, psicologiche e sociali, spesso in presenza di quadri clinici di grande complessità che mutano continuamente nel corso della storia naturale della malattia. Una dimensione di fragilità di particolare rilevanza è quella riferita alla condizione di non autosufficienza della persona, determinata dall'invecchiamento, associato a malattie, o da patologie insorgenti alla nascita o nel corso dell'esistenza che

ASST Bergamo Ovest

limitano la capacità funzionale e che richiedono alla famiglia la messa in campo, per l'assistenza, di risorse fisiche e psicologiche, oltre che economiche.

Per quanto concerne l'aspetto economico si rileva, in estrema sintesi, un buono stato di benessere della popolazione residente, per lo meno ove si prendano in considerazione indicatori quali il tasso di disoccupazione, nel 2022 risultano in media 17mila disoccupati in provincia di Bergamo. Il tasso di disoccupazione (in % sulle forze lavoro) è nel 2022 al 3,4% (il sesto più basso tra le province italiane), al 2,4% per gli uomini e al 4,8% per le donne.

L'onda lunga del Covid sull'economia è stata ormai assorbita, anche nella terra più colpita dalla pandemia, i nuovi dati – riferiti al 2022 – sulla «misurazione dell'economia dei territori realizzata dal sistema camerale»: il valore aggiunto pro capite della provincia di Bergamo – in altri termini, l'equivalente su scala locale del Pil pro capite – nel 2022 si è avvicinato ai 34mila euro, superando i valori del 2019 (l'anno pre-Covid).

Nell'ultimo trimestre 2022: la produzione industriale registra una crescita del 3,1% (a fronte del 2,7% lombardo), mentre quella del comparto artigiano è pari al 5%, in linea con il dato regionale. Commercio e Servizi a Bergamo crescono meno che in Lombardia, ma comunque in modo sostenuto (rispettivamente del 5,4% e del 6,2%).

In rapporto al rischio corruttivo va evidenziata, come dato positivo, la bassissima percentuale di fatture commerciali pagate ai fornitori oltre i 30 giorni (indicatore rispetto al quale la Provincia di Bergamo nel sia nel 2020 che nel 2021 si colloca al secondo posto in Italia).

Nella 34esima edizione dell'indagine del Sole 24 Ore sulla qualità della vita nelle province italiane, sale al quinto posto la provincia di Bergamo, capitale delle culture insieme con Brescia. La città lombarda entra nella top ten e conquista anche il primato nella classifica tematica di «Ambiente e servizi». La Bergamasca, in particolare, risulta per la prima volta dal 1990 tra le prime 10 province italiane per vivibilità, quinto posto in Italia, prima tra le lombarde. La provincia di Bergamo risulta addirittura al primo posto nell'ambito di ambiente e servizi; la performance peggiore è sul tempo libero,

Colpisce il crollo verticale nella speranza di vita con una riduzione della speranza di vita alla nascita che risulta superiore ai 6 anni. Il che significa fare un salto all'indietro di circa 20 anni.

E' notorio che l'emergenza pandemica da covid-19 al suo esordio (febbraio – marzo 2020) abbia colpito la provincia orobica più di ogni altra (non solo rispetto al resto del territorio nazionale, ma anche in rapporto a ciò che è avvenuto nel resto del mondo). Già nella edizione di novembre 2021 dell'analisi sulla qualità della vita in Italia condotta da Italia

Oggi e l'Università La Sapienza, la Provincia è risalita al diciottesimo posto nella classifica generale, mentre secondo l'analoga indagine pubblicata a dicembre 2021 da il Sole 24

Ora, la provincia ha recuperato 13 posizioni piazzandosi nella graduatoria generale al 39° posto. In ogni caso vi sono una serie di indicatori che suggeriscono di non abbassare il livello di guardia rispetto al rischio del fenomeno corruttivo.

ASST Bergamo Ovest

Bergamo resta una delle aree d'Italia con il maggior carico di «assistiti» (cioè di pazienti) per i medici di base, ma nel giro di un anno la carenza dei camici bianchi s'è attenuata con numeri incoraggianti: al 1° gennaio 2022 erano infatti 20.008 i bergamaschi senza medico di base, mentre al 10 gennaio 2023 questa platea è scesa a 15.880 persone. In 4.128 hanno così trovato un medico, i «pazienti orfani» (la definizione di chi non ha un medico di base) si sono ridotti del 20%. Rispetto al totale degli «assistiti» in Bergamasca (che sono 918.236: dal computo della popolazione residente vanno infatti tolti i bambini che sono in carico ai pediatri di libera scelta e i soggetti in carico alle strutture della rete sociosanitaria), dunque, l'1,7% non ha il medico di base ma è assistito tramite il progetto degli «ambulatori diffusi».

La minore disponibilità di risorse per la medicina territoriale (come in generale ogni altra inefficacia o inefficienza della pubblica amministrazione) può indurre la popolazione a procurarsi i servizi con comportamenti scorretti. Per contro, in considerazione del fatto che l'uso del denaro contante favorisce l'economia sommersa e la corruzione (cfr. rapporto MORE realizzato da Transcrime – Università Cattolica nel 2018), poco tranquillizzante è l'indicatore relativo alla diffusione sul territorio di sistemi di pagamento elettronico (numero di “pos” attivi ogni mille abitanti), che vede la provincia collocarsi al settantanovesimo posto (indagine svolta da Il sole 24 ore - Qualità della vita 2021, dicembre 2021). Occorre inoltre tenere in considerazione che la popolazione della provincia di Bergamo ha sempre occupato posizioni molto basse nelle classifiche che considerano indicatori quali: a) la percentuale di persone (fascia 25-64 anni) in possesso almeno di un diploma di istruzione secondaria (novantunesimo posto in Italia, con una percentuale del 51,40); b) la percentuale di persone (fascia 25-39 anni) in possesso di laurea e altri titoli terziari (settantottesima in Italia, con una percentuale del 22,60) (fonte: analisi sulla qualità della vita in Italia nel 2021 condotta da Italia oggi e l'Università La Sapienza - novembre 2021). La letteratura ipotizza che esista un rapporto di proporzionalità inversa tra il livello di istruzione ed il rischio della corruzione. In letteratura si sostiene anche che vi sia una minore propensione ad essere coinvolti in pratiche corruttive da parte delle donne e da parte delle persone più giovani. A questo proposito può essere utile evidenziare come da un lato l'indicatore della “imprenditorialità giovanile” (Imprese con titolare under 35 - In percentuale su imprese registrate) veda la provincia collocarsi al cinquantesimo posto in Italia, mentre l'indicatore relativo alle “imprese femminili” (in percentuale sulle imprese registrate) veda la provincia collocarsi al novantasettesimo posto.

Come evidenziato dalla relazione finale del documento “Prevenire la corruzione nella PA regionale: una proposta progettuale per la misurazione dei fenomeni corruttivi” licenziato da Polis Lombardia nel novembre 2019, “l'alto tasso di criminalità di un determinato territorio è indicatore di un'alta propensione a delinquere da parte dei cittadini che può portare ad una generalizzata accettazione di comportamenti devianti e non conformi alle norme”. Il citato documento suggerisce poi l'esistenza di una correlazione non solo tra tasso di reati di corruzione e rischio corruzione, ma anche tra il rischio di corruzione e la presenza sul territorio della criminalità organizzata, nonché tra rischio corruzione e reati di associazione a delinquere, quelli di riciclaggio di denaro, di evasione fiscale e falso in bilancio. A questo proposito va evidenziato che il c.d. “indice di criminalità” (inteso come delitti denunciati ogni 100mila abitanti) relativo all'anno 2020 veda la provincia attestarsi a un poco lusinghiero sessantaduesimo posto. Ancor peggiore il dato relativo alle denunce per riciclaggio e

**ASST Bergamo Ovest**

impiego illecito di denaro ogni centomila abitanti (novantaseiesimo posto) (indagine svolta da Il sole 24 ore – Qualità della vita 2021, dicembre 2021).

Sempre a proposito di riciclaggio pare allarmante la fotografia scattata dal report dell'Unità di informazione finanziaria (UIF) della Banca d'Italia, secondo la quale nell'anno 2021 le segnalazioni di operazioni sospette («Sos») in materia di antiriciclaggio sono decisamente aumentate in bergamasca, con una crescita superiore alla tendenza nazionale e regionale.

Quanto alla presenza mafiosa sul territorio, dal documento “Monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia” predisposto dall'Osservatorio sulla criminalità organizzata dell'Università degli Studi di Milano pubblicato nel gennaio del 2018, risulta che nel bergamasco la presenza delle mafie ha avuto un forte sviluppo negli anni Novanta con il business della droga che ha fatto di Bergamo una rotta centrale del narcotraffico di dimensione internazionale. E' di dicembre 2021 la notizia dell'ultima grande operazione che ha consentito di smantellare una organizzazione dedita al narcotraffico internazionale. Negli anni l'insediamento mafioso ha coinvolto vari settori economici, dall'edilizia (in cui predomina la 'ndrangheta), alla ristorazione (appannaggio della mafia siciliana) fino alle ecomafie. I reati denunciati riguardano soprattutto le estorsioni (specie a danno delle imprese edili), l'usura, il riciclaggio, la contraffazione e l'intermediazione abusiva della manodopera. Si segnalano poi nella provincia innumerevoli incendi dolosi, che costituiscono reati tipici della presenza mafiosa. Va segnalato che nel febbraio 2022 è stato sottoscritto tra la Prefettura di Bergamo e l'Associazione delle imprese edili e complementari della provincia di Bergamo (“Ance Bergamo”) un protocollo di legalità volto a favorire la collaborazione per la lotta alle infiltrazioni malavitose nei cantieri.

Secondo una recente indagine di Legambiente Bergamo si piazza alla seconda posizione a livello regionale nella classifica delle presenze delle Ecomafie nel territorio; tra i reati ambientali maggiormente denunciati nella nostra provincia spiccano quelli legati al cosiddetto ciclo del cemento e al ciclo dei rifiuti e i reati contro la fauna. Delle mafie tradizionali italiane, quella maggiormente presente nella provincia bergamasca è sicuramente la 'ndrangheta, seguita dalla camorra. Accanto alla presenza di organizzazioni mafiose originarie del Meridione, negli ultimi anni si è registrata una significativa attività di gruppi criminali stranieri provenienti dall'est Europa, in particolare dall'Albania e Romania, e dal Nordafrica, prevalentemente cittadini di nazionalità marocchina o tunisina (attivi soprattutto nel traffico e spaccio di sostanze stupefacenti). Di particolare interesse risulta l'attività di clan di etnia rom (attivi nel campo delle truffe e dell'usura).

Nel circondario di Bergamo, dopo la consistente flessione dello scorso anno (da 1002 a 798), si assiste ad una parziale ripresa del numero complessivo dei procedimenti iscritti relativamente a fenomeni corruttivi. Risalgono i delitti di corruzione, dopo però che lo scorso anno erano crollati, restano di fatto inesistenti quelli di concussione e scendono ulteriormente quelli di 18 peculato dopo che già si erano dimezzati negli scorsi anni. In sensibile aumento solo le frodi comunitarie, le indebite percezioni di contributi e i finanziamenti ecc. concessi dallo Stato, da altri enti pubblici e dalla Comunità Europea, nonché i delitti di cui all'art. 640 bis c.p.

L'ASST attraverso il Servizio Sociale aziendale si interfaccia con i diversi livelli di integrazione che il percorso socio-sanitario richiede, contribuendo a creare la rete tra i

ASST Bergamo Ovest

servizi, assicurando funzioni di accoglienza, orientamento ed informazione, presa in carico della persona della famiglia e gruppo sociale, con attenzione a quelle variabili che possono incidere sui percorsi sanitari. In materia di continuità assistenziale, concorre ad attuare percorsi appropriati sia rispetto ai bisogni delle persone che all'utilizzo delle risorse economiche regionali, facilitando e sostenendo l'adesione alle cure, la progettualità domiciliare, l'accesso ai servizi socio-sanitari e sociali del territorio ivi comprese le dimissioni ospedaliere, agendo in sinergia con il Servizio Dimissioni Protette per sostenere la gestione "integrata" degli utenti fragili; inoltre partecipa alla valutazione multidimensionale del bisogno con l'apporto di assessment sociali finalizzati al dimensionamento del bisogno sociale complessivo.

Concorre alla definizione di progetti individualizzati fattibili ed efficaci ed alla gestione diretta delle situazioni (funzione di case management) anche con gli altri enti accreditati del sistema territoriale attraverso la costruzione di reti (formali e informali) con strumenti propri, ed è presenza indispensabile per la realizzazione delle stesse. Compito del Servizio Sociale è quello di accogliere la domanda, espressa o latente, al fine di individuare percorsi interni ed esterni all'ospedale, atti a risolvere e/o superare momentanee situazioni di disagio, o a pervenire, in termini di supporto, nella cronicità del bisogno. I disagi nella società contemporanea hanno assunto varie matrici: dai disagi tradizionali ai disagi causati dalle patologie da dipendenza e dalle patologie croniche. Il Servizio Sociale integra le sue attività presso le Casa di Comunità, ove è unione con le attività sociali del territorio ed i Servizi Sociali di ambito.

La DGR XI/6553 del 09/05/2022, in attuazione della L.R.22/2021, regola il funzionamento della conferenza dei sindaci, del collegio dei sindaci, del consiglio di rappresentanza dei sindaci e dell'assemblea dei sindaci del distretto.

I rapporti con i Comuni del territorio afferente alla ASST sono svolti attraverso la conferenza dei sindaci, composta dai sindaci dei comuni compresi nel territorio della ASST.

La conferenza dei sindaci, in particolare:

- a) formula, nell'ambito della programmazione territoriale dell'ASST di competenza, proposte per l'organizzazione della rete di offerta territoriale e dell'attività sociosanitaria e socioassistenziale, con l'espressione di un parere sulle linee guida per l'integrazione sociosanitaria e sociale; partecipa inoltre alla definizione dei piani sociosanitari territoriali;
- b) individua i sindaci o loro delegati, comunque appartenenti al Consiglio o alla Giunta comunale, che compongono il collegio dei sindaci deputato alla formulazione di proposte e all'espressione di pareri alle ATS sugli ambiti di cui all'articolo 6, comma 5 e partecipa alla cabina di regia;
- c) partecipa alla verifica dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti di competenza delle ASST;
- d) promuove l'integrazione delle funzioni e delle prestazioni sociali con le funzioni e le prestazioni dell'offerta sanitaria e sociosanitaria, anche favorendo la costituzione tra i comuni di enti o soggetti aventi personalità giuridica;
- e) esprime il proprio parere sulla finalizzazione e sulla distribuzione territoriale delle risorse finanziarie.

ASST Bergamo Ovest

Per l'esercizio delle sue funzioni la conferenza dei sindaci si avvale del consiglio di rappresentanza dei sindaci eletto dalla conferenza stessa.

L'assemblea dei sindaci del distretto è composta dai sindaci o loro delegati, comunque appartenenti al Consiglio o alla Giunta comunale, dei comuni afferenti al distretto.

L'assemblea svolge le funzioni del comitato dei sindaci del distretto di cui all'articolo 3 quater del d.lgs. 502/1992.

L'ASST Bergamo Ovest, aderisce a livello provinciale ai seguenti Dipartimenti interaziendali:

- DIPO:
- Dipartimento Interaziendale Provinciale Oncologico;
- DMTE: Dipartimento Interaziendale Provinciale di Medicina Trasfusionale ed Ematologia della provincia di Bergamo Il DMTE è una struttura di coordinamento, indirizzo e organizzazione delle attività e delle funzioni concernenti il sistema donazione-trasfusione, con sede presso la ASST Papa Giovanni XXIII di Bergamo, nonché per la diagnosi e la cura delle malattie del sangue, secondo quanto previsto dalle specifiche norme di riferimento regionale.
- Dipartimento provinciale Cure Palliative Al Dipartimento è attribuita la "responsabilità di dare attuazione alle funzioni della rete locale e di svolgere funzioni di coordinamento operativo tra i diversi nodi ai fini dell'assolvimento dei requisiti di rete" (Prime indicazioni operative per la riclassificazione delle unità di offerta cure palliative ai sensi della DGR n. 5918/16, 14 aprile 2017).

L'ASST Bergamo Ovest, attraverso un percorso di "Engagement", cerca di raggiungere l'inclusività di un portatore d'interesse, in tutte quelle fasi del processo in cui siano fondamentali i punti di vista e le necessità di ogni gruppo di stakeholder. I punti di vista si rilevano grazie ad un processo di coinvolgimento che permette che questi siano espressi senza paure o costrizioni inoltre è dato un valore anche agli stakeholder "senza voce" incluse le generazioni future e l'ambiente. La correlazione tra interlocutori e le aree d'intervento avviene attraverso l'individuazione di percorsi specifici, come ad esempio: - coinvolgimento dei pazienti o delle associazioni di patologia nella stesura dei PDTA, - incontri periodici con i portatori di interessi - incontri con le istituzioni - coinvolgimento delle associazioni e dei portatori d'interesse per lo sviluppo sinergico di progettualità comuni.

L'ASST si fa inoltre facilitatrice e stimolatrice del coinvolgimento delle giovani generazioni nel sistema sociosanitario tramite le sinergie con le scuole del territorio con le esperienze di "alternanza scuola – lavoro" e con i progetti di "servizio civile", di "accoglienza lavoratori di Pubblica Utilità" e di "garanzia giovani".

Il Volontariato è una modalità partecipativa alla vita comune; è un forte integratore di reti e propulsore della coesione sociale; è anche un'attività di aiuto e di sostegno ai singoli e ai sistemi relazionali, nei momenti di bisogno. L'ASST Bergamo Ovest intende sostenere e promuovere l'interazione con il cittadino anche nella prospettiva del suo coinvolgimento attivo nell'organizzazione e nell'offerta dei servizi in una prospettiva collaborativa (non sostitutiva). Pertanto l'Azienda ne favorisce la presenza e l'attività all'interno delle proprie strutture integrandone le disponibilità e predisponendo adeguate forme consultive e organizzative. Conseguentemente la Direzione assumerà determinazioni coerenti, finalizzate a promuovere la pratica del volontariato con particolare riferimento all'area dell'accesso ai suoi servizi e della presa in cura dei soggetti bisognosi di assistenza.

ASST Bergamo Ovest

Il coinvolgimento dei portatori d'interesse (stakeholder) avviene secondo le seguenti fasi:

- a) Definizione di stakeholder
- b) Definizione di coinvolgimento
- c) Finalità e valenze del coinvolgimento
- d) Processo e strumenti per la gestione del coinvolgimento. Con la legge LR 22/2021 ancora più determinante sarà il contributo della relazione tra ASST e mondo del volontariato, che avrà a disposizione anche le case di Comunità.

L'attività di comunicazione dipende direttamente dal Direttore Generale ed ha come missione l'adozione di tutte le iniziative di comunicazione istituzionale e di informazione nei rapporti con i mezzi di comunicazione di massa.

La funzione Attività di comunicazione aziendale e relazioni esterne ha compiti di:

- promuovere la comunicazione istituzionale e lo sviluppo delle attività dell'Ente favorendone l'integrazione con le Istituzioni e con gli Stakeholder;
- organizzare le attività di promozione dell'immagine dell'Azienda e promuovere i processi interni di informazione e semplificazione delle procedure di accesso;
- svolgere attività di informazione rivolta ai mezzi di comunicazione di massa, attraverso stampa, audiovisivi e strumenti telematici;
- coordinare le pubblicazioni editoriali per il pubblico (Carta dei Servizi, materiale informativo) anche multimediali su Internet ed Intranet e sui social media;
- assicurare il raccordo con gli uffici comunicazione dell'Assessorato e della DG Welfare per i fatti di potenziale rilevanza mediatica.

L'Ufficio lavora in stretta sinergia, collaborazione e confronto con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, l'Ufficio Pubblica Tutela e Associazioni di Volontariato.

OBIETTIVI

IL PNA 2022-2024 contiene diverse novità, le quali si aggiungono a quelle già significative che erano state introdotte con il Piano precedente e con il Vademecum del 2022.

Il PNA, ai sensi della legge anticorruzione, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione e costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione.

Tra le principali nuove indicazioni, vi sono:

- le disposizioni relative all'integrazione con le altre sotto-sezioni del PIAO;
- la metodologia per l'analisi di contesto interna ed esterna ed alla nuova piattaforma dell'Autorità;
- il raccordo con la disciplina dell'antiriciclaggio;
- l'approfondimento della misura del pantouflage.

L'ANAC ha posto in consultazione pubblica l'Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2023. La scelta, per quest'anno, è stata quella di concentrarsi solo sul settore

ASST Bergamo Ovest

dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio.

È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L'Allegato 1) a quest'ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti". Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023 e non ancora concluse.

Obblighi di pubblicazione e fondi PNRR.

Il primo obiettivo generale in materia di anticorruzione e trasparenza è il perseguimento del Valore Pubblico secondo le indicazioni contenute nel DM 132/2022. L'obiettivo del Valore Pubblico, come specificato nell'apposita sezione va raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni PA.

L'obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che, come noto, sono proprio rimessi alla valutazione dell'organo di indirizzo (art. 1, co. 8, della l. 190/2012, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016).

I processi mappati all'interno di questa sezione sono quelli che presentano i seguenti requisiti:

- Ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione, compresi quelli previsti dalla L. n. 190/2021 a rischio generale, quali autorizzazioni o concessioni, concorsi, prove selettive, ecc.;
- Notevole impatto socio – economico rivestito anche in relazione a risorse finanziarie (es. contratti pubblici, sovvenzioni, contributi, essc.);
- Essere risultati ad alto rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi ed al monitoraggio svolto dall'amministrazione sui precedenti PTPCT.



Obiettivi strategici:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno
- digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)
- consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance
- integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale
- coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo

Controlli interni

A garanzia del rispetto dei principi di legittimità, trasparenza e di buona gestione nonché al fine di generare efficienza, efficacia ed economicità, l'ASST Bergamo Ovest prevede nel POAS, disponibile al seguente link <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>, l'esistenza dei singoli e peculiari sistemi di controllo, come disciplinati dalle specifiche disposizioni.

Accanto ai singoli controlli aziendali si affiancano le attività di vigilanza e controllo della Regione Lombardia, realizzati nell'interesse della collettività e della tenuta complessiva del sistema regionale.

ASST Bergamo Ovest

Il controllo e la vigilanza della Regione, di tipo preventivo, concomitante o successivo, si aggiunge e si avvale dei controlli interni delle aziende del sistema, in un'ottica di cooperazione nel comune interesse al miglioramento dei sistemi di gestione e controllo. Nell'esercizio di tale attività è richiesta una stretta osservanza da parte delle aziende delle direttive e indirizzi impartiti dalla Regione.

Tale collaborazione tra Enti e Regione viene garantita anche attraverso l'individuazione di Responsabili aziendali della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che, all'interno di network regionali, si fanno garanti di un costante raccordo istituzionale in un'ottica di razionalizzazione dei sistemi e di coordinamento delle figure di controllo.

Ai responsabili aziendali viene garantito un aggiornamento sulle tematiche di interesse e la partecipazione a forme di coordinamento e di lavoro congiunto (ad es. mediante tavoli di lavoro, protocolli di intesa, papers ecc.).

Nella garanzia di raccordo e monitoraggio delle funzioni di controllo messe in atto dagli Enti si colloca l'attività di O R A.C. - Organismo Regionale per le Attività di Controllo - che si esplicita nelle attività previste dalla legge istitutiva.

Al fine di rafforzare l'efficacia del sistema dei controlli, le aziende attribuiscono rilevanza, in sede di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, alla mancata attuazione dei piani di azione e delle misure correttive indicate dai RPCT, ai rilievi emersi sia in sede di audit che di controllo di regolarità amministrativa sugli atti dirigenziali e agli atti di verifica interna o ispettiva.

La verifica della corretta applicazione presso gli Enti delle norme in materia di trasparenza ed anticorruzione (articolato nell'aggiornamento di tutti degli strumenti collegati ai controlli e nel recepimento delle eventuali prescrizioni pervenute dagli organi di controllo di Regione Lombardia) costituisce uno degli elementi di valutazione dei Direttori Generali.

I soggetti che svolgono un ruolo attivo nel processo di prevenzione della corruzione e dell'illegalità in ordine all'attuazione e al controllo dell'efficacia delle misure, all'interno della ASST Bergamo Ovest, sono:

- Direzione Strategica
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Nucleo di Valutazione delle Performance (N.V.P.)
- Funzione di Internal Auditing
- Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio
- Gruppo tecnico
- Dirigenti
- Referenti
- Data Protection Officer (DPO) / Responsabile Protezione Dati personali (RPD)
- Tutti i Dipendenti dell'ASST di Bergamo Ovest
- Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)
- Responsabile dell'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltanti (R.A.S.A.)
- Collegi Tecnici
- Comitato di Coordinamento dei controlli

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- adotta il PIAO ed i prescritti aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali: promozione di

maggiori livelli di trasparenza, introduzioni di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia e effettività.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Bergamo Ovest è nominato dal Direttore Generale, individuato di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, adeguatamente formato e soggetto a rotazione.

Con deliberazione n. 1722 del 26 novembre 2020, in attuazione del principio di rotazione, è stato nominato, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Dirigente Amministrativo, Responsabile della S.S. Affari Generali e Legali.

L'RPCT, nello svolgimento del proprio ruolo si rapporta, con gli Organi di indirizzo e con l'intera struttura tecnico-amministrativa, con funzione di indipendenza e obiettività.

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

Il RPCT:

- elabora il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ogni anno entro la scadenza prevista dalla normativa, incluso nel presente PIAO e lo propone all'Organo di indirizzo politico per l'adozione (art.1 comma 8 L.190/2012) e cura la pubblicazione sul sito web aziendale nella sezione < Amministrazione trasparente > Altri contenuti > Prevenzione della Corruzione;
- pubblica, la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta attraverso un modello definito a livello nazionale, sul sito web aziendale nella sezione > Amministrazione trasparente > Altri contenuti > Prevenzione della Corruzione e cura la trasmissione della stessa al NVP e all'Organo di indirizzo;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, su proposta dei dirigenti di Struttura (art. 1, comma 8 L. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del Piano da parte dei Dirigenti/Responsabili e l'idoneità delle misure di prevenzione e della corruzione e propone la modifica dello stesso in caso di accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda (art. 1, comma 10 lett. a – L. 190/2012),

ASST Bergamo Ovest

- verifica, d'intesa con il dirigente competente, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività in cui è elevato il rischio di corruzione,
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione (art. 1 – comma 11 - della L. 190/2012),
- cura la diffusione e la conoscenza del Codice di Comportamento ed il monitoraggio sulla sua attuazione.
- riferisce sull'attività nei casi in cui la Direzione Generale lo richieda o qualora lo stesso responsabile lo ritenga opportuno.

In capo al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai sensi della L. 190/2012, incombono le seguenti responsabilità:

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

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

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

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

Per una esauritiva specifica del ruolo e dei poteri del RPCT, si rimanda al capitolo 4 del PNA 2018 ed alla deliberazione del Presidente ANAC n. 840 in data 2.10.2018 con cui si è espresso sulla corretta interpretazione dei compiti del RPCT.

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (N.V.P.)

Dotato di un Regolamento di funzionamento, disponibile al link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>.

Il Nucleo di Valutazione, al fine di garantire la massima efficacia dell'azione, deve almeno una volta all'anno indire una riunione con il Collegio Sindacale per la verifica dell'applicazione degli istituti contrattuali correlati alla produttività collettiva e retribuzione di risultato, nonché per la verifica di alcuni processi soggetti a rischio corruzione e che interessano entrambi gli organismi.

Il Nucleo di Valutazione collabora con la funzione aziendale di internal auditing al fine di perseguire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'Azienda.

L'Azienda con la Deliberazione n° 1953 del 17/12/2021 ha approvato il REG09 Rev.1 del 23.11.2021 "Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni della ASST Bergamo Ovest"

Il Nucleo di Valutazione delle Performance è un organismo di verifica che risponde direttamente al Direttore Generale e si raccorda con l'Organismo indipendente di Valutazione Regionale. E' costituito da tre componenti esterni secondo modalità e criteri stabiliti dalle disposizioni regionali.

Il Nucleo di Valutazione delle Performance verifica il rispetto del principio del merito e il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e aziendale in coerenza con il sistema di programmazione regionale e gli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale del comparto.

Valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance aziendali e individuali del personale secondo principi di merito ed equità; verifica la valutazione delle attività dei dipendenti del comparto titolari di incarichi di funzione e di coordinamento e verifica l'attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione.

Esso svolge le funzioni previste dalla normativa e dalle linee guida regionali ed in particolare:

- Verifica il rispetto del principio di merito e il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e aziendale;
- Verifica l'effettiva e corretta identificazione delle performance perseguite dall'ente di appartenenza, attraverso la definizione di obiettivi, indicatori e target, in coerenza con il sistema di programmazione regionale;
- Verifica l'attribuzione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale del comparto;
- Valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance;
 - Valuta la correttezza della valutazione delle performance individuali del personale secondo i principi di merito ed equità;
 - Verifica la valutazione delle attività dei dipendenti del comparto titolari di posizioni organizzative o incarichi di coordinamento;
 - Assicura il coordinamento e lo scambio di informazioni con l'Organismo Indipendente di Valutazione regionale;
 - Verifica la correttezza delle applicazioni contrattuali, limitatamente agli istituti rimessi alle attribuzioni del Nucleo di Valutazione;



ASST Bergamo Ovest

- Verifica l'esecuzione e la metodologia in uso per le rilevazioni aziendali in tema di benessere organizzativo;
- Verifica l'attuazione delle disposizioni normative in tema di trasparenza;
- Verifica l'attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione.

Il Nucleo di Valutazione opera in modo collegiale ed è convocato dal Presidente.

Comitato di coordinamento dei controlli

Tenuto conto che i controlli devono essere finalizzati al perseguimento di obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità, e si realizzano attraverso strumenti qualificati di orientamento dei sistemi di gestione, l'ASST ha costituito il proprio Comitato di Coordinamento dei controlli con delibera del Direttore Generale n. 1462 del 29/06/2023 come di seguito specificato:

- RPCT (che lo presiede)
- Direttore Amministrativo o delegato
- Direttore Medico dei Presidi o delegato
- un Direttore dei Distretti (individuato dal Direttore Socio Sanitario)
- Direttore DAPSS o delegato
- Risk Manager
- Internal Auditor
- Direttore SC Controllo di Gestione o delegato

Con delibera del Direttore Generale n. 2756 del 14/12/2023 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del Comitato di Coordinamento dei Controlli.

Il Comitato di Coordinamento dei Controlli persegue la sinergia e il collegamento dei diversi ambiti e delle diverse aree di indagine considerate a maggior rischio e costituisce strumento strategico che convoglia gli esiti e le risultanze dei diversi sistemi di controllo in una direzione unitaria e coerente alle strategie aziendali.

Il Comitato persegue la sinergia e il collegamento dei diversi ambiti e delle diverse aree di indagine considerate a maggior rischio, divenendo strumento strategico che convoglia gli esiti e le risultanze dei diversi sistemi di controllo in una direzione unitaria e coerente alle strategie aziendali.

Il Comitato ha il compito di:

- rafforzare il coordinamento e la cooperazione tra le funzioni aziendali di controllo;
- fornire una rappresentazione integrata dei rischi cui l'azienda è esposta, anche solo a livello potenziale;
- favorire la valutazione complessiva del sistema dei controlli interni;
- favorire l'adozione di metodi di rilevazione e di valutazione dei modelli di reportistica dei rischi, al fine di una corretta comprensione e valutazione degli stessi;
- promuovere la cultura della legalità e la crescita del valore pubblico;
- in casi specifici, effettuare direttamente e in modalità congrua controlli su assetti e processi.

Il Comitato opera nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni e si relaziona col Collegio Sindacale e con il Nucleo Valutazione Performance (NVP) al fine di accertare e favorire l'adeguato coordinamento di tutte le funzioni di controllo.

ASST Bergamo Ovest

Obiettivo del Comitato è inoltre quello di contribuire alla pianificazione strategica, fornendo i risultati e gli esiti dei controlli effettuati e traducendone le evidenze in nuove modalità, processi o procedure, il più possibile migliorative.

Il Comitato ha autonomia d'azione e ampia visione d'insieme sull'intero sistema dei controlli, opera potenziando le funzioni di raccordo e coordinamento delle strutture aziendali con funzioni di controllo, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali.

Il sistema su cui si basa il Comitato si ispira ai criteri di chiarezza e congruenza degli obiettivi, di trasparenza e oggettività dei criteri utilizzati, di verifica dei risultati, di coinvolgimento e di responsabilizzazione delle strutture organizzative.

Il Comitato può esercitare verifiche collaborative, su richiesta dei diversi assetti, su proposte di provvedimenti che per la rilevanza e/o il carattere trasversale, possono giovare di una valutazione preventiva.

Al fine di garantire la più assoluta armonizzazione e sinergia il Comitato opera nel pieno rispetto delle peculiarità, delle prerogative e delle responsabilità delle singole funzioni di controllo interno, con cui collabora, evitando sovrapposizioni, e ridondanze nel perseguimento degli obiettivi strategici aziendali, della componente direzionale sanitaria, sociosanitaria e amministrativa.

Funzione Internal Auditing

La Funzione di Internal Auditing istituita con deliberazione del Direttore Generale n.982 del 26.08.2015, rinnovata, sempre in un'ottica di rotazione degli incarichi, con deliberazione del Direttore Generale n. 270 del 18/02/2021, garantisce l'attività dei controlli interni sulla correttezza dei processi, delle procedure, delle operazioni e dei

sistemi di gestione e controllo aziendali, in collaborazione e coerenza anche con le finalità e le aree di analisi del PTPCT.

Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio

- L'art. 35 del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, in materia di segnalazione di operazioni sospette di riciclaggio, prevede che ogni P.A. debba nominare un "Gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio, con il compito d'inoltare all'Unità di Informazione Finanziaria della Banca d'Italia (UIF) la segnalazione di ogni operazione ritenuta a rischio.
- L'ASST Bergamo Ovest, con deliberazione del Direttore Generale n. 1628/13.12.2019, ha provveduto alla designazione del "Gestore" ed alla approvazione del relativo regolamento di funzionamento "REG24 Rev 0 del 19.09.19", pubblicato sul sito istituzionale dell'ASST Bergamo Ovest, nella sezione "Amministrazione Trasparente" e sul Portale aziendale nella sezione
- "Regolamenti", al fine di diffondere la conoscenza tra i dipendenti ed i collaboratori, dei presupposti delle segnalazioni e dell'iter relativo.

Gruppo tecnico

Il RPCT si avvale della collaborazione e delle competenze professionali proprie delle diverse strutture aziendali. La realizzazione del Piano prevede altresì il coinvolgimento delle strutture

ASST Bergamo Ovest

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

Al riguardo con deliberazione del Direttore Generale n. 1161/31.07.2018 si è provveduto ad aggiornare la composizione del Comitato Tecnico di budget, quale gruppo multidisciplinare a supporto della Direzione Strategica, ricomprendendo fra i componenti il RPCT e dando mandato al Comitato medesimo di fornire il necessario supporto al RPCT nelle fasi di definizione ed aggiornamento del PTPCT, nonché di implementazione, monitoraggio e rendicontazione dello stesso.

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento da parte dell'ASST di Bergamo Ovest degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. Il coinvolgimento degli Uffici, dei dirigenti e del personale del comparto è dettagliato, secondo un criterio di competenza per materia, nel Mod1TRASP2022-2024 "Obblighi di pubblicazione", che individua per ogni argomento, la responsabilità del contenuto e della pubblicazione.

Dirigenti

Riguardo al Dirigente di Struttura si richiama l'attenzione sul testo dell'art. 16 del D. Lgs.

n. 165/2001 che, come noto, disciplina le funzioni dei dirigenti di livello dirigenziale generale. In particolare, con il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ed il D.L. 6 luglio 2012,

n. 95, convertito in L. n. 135/2012, sono state introdotte tre lettere nell'ambito del comma 1 dell'articolo, attribuendo a tali dirigenti specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione. Gli attuali commi 1- bis), 1-ter) e 1-quater) prevedono che i dirigenti di ufficio dirigenziale generale:

"1-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti.

1-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.

1-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

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

L'ASST Bergamo Ovest con deliberazione del Direttore Generale n. 2082 del 28.12.2018 ha approvato l'aggiornamento del Codice di Comportamento per i dipendenti e Codice Etico, al quale si rimanda, in particolare, per le responsabilità in capo ai Dirigenti.



Referenti

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

Ai referenti per la corruzione/trasparenza sono attribuiti gli adempimenti previsti dalla

- L. 190/2012 e s.m.i. oltre a quelli disposti dal D. Lgs 33/2013 e s.m.i, riguardo a: attività informativa nei confronti del responsabile/autorità giudiziaria; partecipazione al processo di gestione del rischio;

proposta di misure preventive;

assicurare l'osservanza e le eventuali violazioni del codice di comportamento; adottare tutte le misure gestionali necessarie riferite al personale attribuito; osservanza delle misure contenute nel PTPC relativamente all'area di competenza, per tematiche preliminarmente definite

Tutto ciò in perfetta aderenza con l'indirizzo chiarito alla lett. c punto 5.2 del PNA 2016, ove si fa espresso riferimento alla necessità da parte del RPCT "... di dotarsi, con una finalità di supporto e operativa di un "modello a rete, attraverso il quale ... possa effettivamente esercitare poteri di programmazione impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione". L'ASST di Bergamo Ovest con deliberazione del Direttore Generale n. 1462 del 15.12.2017 ha nominato i Referenti per la trasparenza i cui nominativi vengono annualmente aggiornati con deliberazione del Direttore Generale.

Data Protection Officer (DPO)/ Responsabile Protezione Dati personali (RPD)

Link: <https://www.asst-bgovest.it/51.asp>

Il Data Protection Officer (DPO)/Responsabile Protezione Dati personali (RPD), in seguito indicato RPD, è una figura di supervisore autonoma ed indipendente introdotta dal

Regolamento Generale sulla Protezione dei dati - GDPR - 2016/679 che, all'art. 39 – par. 1 – prevede i seguenti compiti e responsabilità:

- informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai

dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal GDPR 2016/679, nonché da altre

disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati;

- sorvegliare l'osservanza del GDPR, di altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei

dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la

ASST Bergamo Ovest

sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;

- fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del GDPR;
- cooperare con il Garante per la protezione dei dati personali;
- fungere da punto di contatto con il Garante per la protezione dei dati personali per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

L'ASST Bergamo Ovest, con deliberazione del Direttore Generale n. 732 del 16/05/2011, ha provveduto alla designazione del Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD) pubblicandone i riferimenti sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" < Altri contenuti < Dati ulteriori.

Con deliberazione n. 1862 del 17/12/2020 l'ASST Bergamo Ovest ha proceduto all'adozione del Registro dei Trattamenti dei Dati personali ed è stata approvata la procedura per il trattamento dei dati personali.

Dipendenti dell'ASST di Bergamo Ovest

Tutti i dipendenti dell'ASST di Bergamo Ovest partecipano al processo di gestione del rischio:

osservano le misure contenute nel PTPCT;

collaborano con i propri Dirigenti/Responsabili alla individuazione delle misure di prevenzione;

- segnalano situazioni di illecito al proprio Dirigente o all'UPD;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis Legge n. 241/90 s.m.i.);
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, anche attraverso lo strumento del Whistleblower;
- partecipano alle iniziative formative promosse dalla ASST in materia di etica e legalità, nonché a quanto di interesse per il proprio aggiornamento professionale.

In caso di omissione o violazione di quanto sopra descritto, ciascun dipendente potrà conseguentemente essere sottoposto alle misure disciplinari previste dalla legge e dal Codice di Comportamento per il personale.

Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

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

Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (R.A.S.A.)

L'articolo 33-ter del Decreto Legge 18 ottobre 2012 n. 179 (convertito in Legge 17 dicembre 2012 n. 221) stabilisce l'obbligo, per le stazioni appaltanti, di nominare il Responsabile

ASST Bergamo Ovest

dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) quale responsabile della verifica e/o della compilazione e dei successivi aggiornamenti, almeno annuali, delle informazioni e dei dati identificativi delle stazioni appaltanti stesse

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

L'ASST Bergamo Ovest con deliberazione del Direttore Generale n. 20 in data 21.01.2016 ha confermato la nomina, in qualità di Responsabile dell'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltanti (R.A.S.A.), della Dott.ssa Elisabetta Mombrini – Dirigente Amministrativo Responsabile U.O.S. Gestione Acquisti – Provveditorato/ Economato.

Collegi Tecnici

Ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 31 dei C.C.N.L. Area Dirigenza Medica e Veterinaria ed Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa del S.S.N., è istituito il Collegio Tecnico, con il compito di procedere alla verifica:

- delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti, indipendentemente dall'incarico conferito, con cadenza triennale;
- dei Dirigenti titolari di incarico di struttura complessa o semplice, allo scadere dell'incarico loro conferito;
- dei Dirigenti di nuova assunzione, ai fini del conferimento di incarico, al termine del primo quinquennio di servizio;
- dei Dirigenti ai fini dell'adeguamento dell'indennità di esclusività (al quinto ed al quindicesimo anno di servizio).

La funzione principale del Collegio, quale garante dell'intero procedimento di valutazione, si sostanzia in particolare nel verificare che la proposta di valutazione sia stata redatta in conformità ai principi della trasparenza dei criteri stabiliti e dei risultati raggiunti nonché dell'adeguata informazione e partecipazione del valutato.

I Collegi tecnici introdotti dall'art. 31 dei CC.CC.NN.LL. 08.06.2000 e poi confermati nel CCNL successivo, con particolare riferimento a quello del novembre 2005 – sono chiamati ad esprimere un giudizio "complessivo" dell'attività svolta dai Dirigenti, che tiene conto di un precedente lavoro di valutazione, effettuato da chi ha direttamente la responsabilità dei dirigenti.

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.

MISURE GENERALI

Secondo la definizione del PNA, il PTPCT è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione sistemizza ed analizza un processo articolato in fasi, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno di corruzione e di illegalità.

La presente sezione del PIAO inerente il PTPCT, redatto in una logica di discontinuità con i precedenti, soprattutto alla luce delle nuove indicazioni del PNA 2022, delle modifiche del 2023 e della fase postpandemica che, anche grazie ai finanziamenti del PNRR, della

ASST Bergamo Ovest

situazione conflittuale mondiale e della crisi energetica, impone nuovi obiettivi e presenta nuovi rischi, ha lo scopo di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ai sensi della Legge n. 190/2012 (art. 1 comma 9).

Dal monitoraggio effettuato dall'RPCT a dicembre 2023, rispetto alle misure generali risulta il seguente stato di attuazione:

L'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ha visto l'ASST Bergamo Ovest impegnata nel corso dell'anno 2024 nello studio ed approvazione di regolamenti mirati a normare numerosi settori necessitanti aggiornamenti normativi. Di particolare rilievo sono stati la costituzione di un Comitato dei controlli con l'approvazione di un proprio regolamento e l'approvazione del Regolamento sul conferimento degli incarichi, l'aggiornamento del Codice di Comportamento, nonché il Regolamento per l'attività Libero Professionale con la previsione di numerosi controlli. Resta tuttavia necessaria e strategica prevedere un'attività di auditing per sensibilizzare maggiormente gli operatori sulle tematiche dell'Etica e dell'anticorruzione, stante l'intenso turn over negli ultimi anni. L'attività di auditing sarà possibile nel 2024 grazie al supporto della struttura potenziata dell'Internal Auditing.

Il livello di attuazione della sezione anticorruzione e Trasparenza del PIAO è stato soddisfacente grazie alla collaborazione tra l'RPCT ed i Direttori/responsabili delle strutture aziendali e l'attivazione del Comitato dei Controlli. Ancora da approfondire maggiormente nel dettaglio misure dedicate ai controlli delle progettualità finanziate dal PNRR, progetto reso difficoltoso nel corso del 2023 per la successione di alcune figura apicali in settori fondamentali per i progetti PNRR come la SC Tecnico Patrimoniale.

l'ASST Bergamo Ovest nel 202, dopo una fase in cui la fase pandemica ha visto tutti gli sforzi concentrati nel contrasto al Covid19 ed alla vaccinazione massiva, ha previsto una profonda fase di revisione della regolamentazione interna, atta a recepire le profonde trasformazioni che l'evento pandemico ha comportato nella compagine aziendale.

Tuttavia, dal monitoraggio effettuato semestralmente la necessità di prevedere ancora specifiche misure per potenziare i controlli sul conflitto di interessi/incompatibilità e sul pantouflage.

Di seguito un estratto di regolamentazione approvata nel corso del 2022/23:

Regolamento di disciplina per lo svolgimento delle attività extraistituzionali dei dipendenti dell'ASST Bergamo Ovest, al seguente link: <https://www.asst-bginvest.it/241.asp>;

Regolamento di funzionamento del nucleo di valutazione delle performance/prestazioni della asst bergamo ovest" al seguente link: <https://www.asst-bginvest.it/241.asp>;

Regolamento gestione donazioni ASST Bergamo Ovest ,al seguente link: <https://www.asst-bginvest.it/241.asp>

Regolamento per la rotazione del personale Tecnico ed Amministrativo dell'ASST Bergamo Ovest al seguente link: <https://www.asst-bginvest.it/241.asp>

Regolamento aziendale per l'installazione e l'uso dei sistemi di videosorveglianza presso l'ASST Bergamo Ovest, al seguente link: <https://www.asst-bginvest.it/241.asp>;

Approvazione codice disciplinare e regolamento di funzionamento dell'ufficio procedimenti disciplinari dell'Asst Bergamo Ovest – area dirigenza sanita', area dirigenza pta, area

ASST Bergamo Ovest

comparto, area specialisti ambulatoriali, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;

- Codice di Comportamento dell'ASST Bergamo Ovest, definito con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del NVP, che rivisita i doveri del codice nazionale, al fine di integrarli e specificarli, anche tenendo conto degli indirizzi e delle Linee guida dell'Autorità di cui alla delibera n. 177 del 19.2.2020: al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Approvazione Regolamento dell'ASST Bergamo Ovest per lo svolgimento dell'attività libero professionale – delibera n. 612 del 23/03/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Approvazione Regolamento Uso Mezzi Aziendali da parte del personale INCARICATO dell'ASST Bergamo Ovest – delibera 1412 del 23/06/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Approvazione manuale gestione documentale e manuale della conservazione della ASST BERGAMO OVEST – delibera 2281 del 19/10/2023
- Approvazione Aggiornamento Codice di Comportamento Aziendale – delibera n. 2246 del 19/10/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Revisione Regolamento aziendale per l'ammissione ai tirocini curriculari, extracurriculari, alternanza scuola – lavoro, attività su base volontaria – delibera 2201 del 12/10/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Approvazione Regolamento Comitato dei Controlli della ASST Bergamo Ovest delibera 2756 del 14/10/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Revisione procedura PODAZ03 "Gestione Sinistri" – delibera 367 del 23/02/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Regolamento per l'affidamento, conferma e revoca degli incarichi Dirigenza Area Sanità - delibera n.424 del 03/03/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Revisione del Regolamento Commissione Terapeutica del Farmaco, approvato con delibera n. 1036 del 11/05/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Regolamento orario di lavoro personale del comparto – delibera n. 1368 del 19/06/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Regolamento uso mezzi aziendali da parte del personale incaricato dell'Asst Bergamo ovest - Deliberazione n. 1545 del 06/07/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Costituzione della cabina di regia integrata dell'Asst Bergamo Ovest ed approvazione regolamento, delibera n. 1675 del 25/07/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Regolamento impiego sorgenti laser ad uso medico – delibera n. 2347 del 02/11/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Approvazione regolamento aziendale recante norme e criteri di costituzione e ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche dei contratti pubblici relativi a servizi forniture e lavori, delibera n. 2511 del 23/1/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Approvazione regolamento aziendale gestione fondo cassa economale per spese minute della s.c. gestione acquisti provveditorato economato – delibera n. 2597 del 30/11/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Approvazione regolamento aziendale per la nomina delle commissioni giudicatrici per appalti di lavori, servizi e forniture, delibera n. 2661 del 07/12/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Regolamento commissione aziendale dei dispositivi medici – cadm – delibera n. 2772 del 14/12/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;
- Approvazione regolamento aziendale per la gestione fondi cassa economale del dipartimento salute mentale e dipendenze – delibera n. 2722 del 14/12/2023, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>;



Misure di disciplina del conflitto di interessi:

Ferme le disposizioni del codice di comportamento in materia di conflitto di interessi, devono essere predisposte misure in relazione alle peculiari funzioni e attività svolte. L'ASST Bergamo Ovest ha optato per la predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi; acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi rese da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio; o chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale, chiara individuazione dei soggetti tenuti a ricevere e a valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o da altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;

Predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza con l'individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni: organo conferente l'incarico e consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica.

In caso di situazioni particolari, anche su richiesta degli interessati si potranno chiedere chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi.

La ASST prevede modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 e di effettuare il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione, all'atto dell'assunzione in servizio.

E' presente una specifica procedura di conferimento degli incarichi, tale da garantire: o la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico e la successiva verifica entro un congruo arco temporale.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, la ASST Bergamo Ovest verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Gli incarichi extraistituzionali:

Rispetto alla disposizione contenuta nell'art. 53, d.lgs. n. 165/2001, in relazione allo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni nonché del personale in regime di diritto pubblico, al seguente link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp> è possibile visionare il Regolamento adattato dalla ASST Bergamo Ovest.

Divieti post-employment (pantouflage)

L'RPCT a seguito di un audit con il Direttore SC Risorse Umane e di apposite misure previste nel PTPCT ha richiesto di adottare misure adeguate per garantire l'attuazione della disposizione sul pantouflage di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, co. 16-ter. In particolare, sono state programmate per l'anno 2023 misure volte a prevenire tale fenomeno, quali ad esempio:



ASST Bergamo Ovest

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

La formazione:

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la formazione in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

La formazione in ASST è strutturata su due livelli, uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; e uno specifico, indirizzato al RPCT, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali.

L'RPCT in un confronto con il Responsabile della SS Formazione previsto in varie tornate annuali per l'attuazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, riceve costantemente aggiornamenti sull'andamento ed il grado di adesione ai corsi programmati.

La rotazione c.d. "ordinaria"

Regolamento rotazione ordinaria ASST Bergamo Ovest disponibile al link: <https://www.asst-bgovest.it/241.asp>

Con deliberazione n. 1366 del 01/09/2022 l'ASST Bergamo Ovest ha adottato il Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, da contemperarsi con il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa. Con apposite deliberazioni del Direttore Generale sono state già applicate nell'anno 2022 la rotazione ordinaria del personale per il personale apicale dei Servizi Tecnici ed Amministrativi e per il personale del comparto.

La rotazione sarà programmata su base pluriennale, con apposito programma presentato alla Direzione Strategica dal Direttore SS Risorse Umane, previo confronto con i Direttori delle Strutture considerate a rischio, elencate nell'apposito Regolamento.

La rotazione dovrà sempre prevedere un'attività di formazione propedeutica per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare

luogo alla rotazione (cfr. Allegato 2 al PNA 2019).

La rotazione straordinaria

La rotazione c.d. straordinaria è una misura di prevenzione della corruzione a carattere successivo, in quanto destinata ad operare solo a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. In tal senso, essa può essere associata solo sul piano nominale all'istituto della rotazione ordinaria. Il fondamento normativo della rotazione straordinaria è rappresentato dall'art. 16, c. 1, lett. l-quater), del d.lgs. n. 165/2001 il quale stabilisce che i dirigenti di uffici dirigenziali generali "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di avviare il



ASST Bergamo Ovest

procedimento di rotazione straordinaria a carico del personale che abbia tenuto condotte di natura corruttiva, aventi o meno rilevanza penale. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. Presupposti dell'applicazione della misura sono: - l'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti di chiunque sia legato all'Amministrazione da un rapporto di lavoro: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, a tempo indeterminato e a tempo determinato; - l'esistenza di una condotta, oggetto di procedimenti penale o disciplinare, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. n. 165/2001. Una lettura sistematica dei profili interpretativi di maggiore interesse dell'istituto è stata offerta dall'ANAC attraverso la delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001", che, portando a ulteriore sviluppo i risultati dell'attività esegetica svolta dall'Autorità attraverso la propria attività consultiva e le varie edizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, ha contribuito a far luce sui seguenti elementi della fattispecie: - l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione dell'istituto; - tempi di attivazione della rotazione straordinaria; - contenuto del provvedimento di rotazione straordinaria; - conseguenze della rotazione straordinaria sull'incarico dirigenziale e misure alternative in caso di impossibilità a far luogo all'applicazione dell'istituto. Soffermandosi ora sui principali insegnamenti delle Linee guida sull'istituto della rotazione straordinaria - che, come previsto dal PNA 2019, deve trovare regolamentazione all'interno del PTPCT – si richiamano i seguenti fondamentali elementi interpretativi da tenere in considerazione nell'applicazione della misura: REATI PRESUPPOSTO Per far fronte al difetto di tassatività della locuzione "condotte di natura corruttiva" contenuto all'art. 16, c. 1, lett. lquater), del d.lgs. n. 165/2001, le Linee guida ritengono 41 che, in applicazione analogica dell'art. 7 della legge n. 69 del 2015 2 , possano essere considerati reati presupposto dell'avvio del procedimento di rotazione straordinaria, in via obbligatoria, i delitti di cui agli artt. articoli 317, 318, 319, 319- bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346- bis, 353 e 353-bis del codice penale; nondimeno, la rotazione straordinaria può essere disposta, in via facoltativa, nel caso di procedimenti penali avviati per gli ulteriori reati contro la p.a. di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo 2 La disposizione ha introdotto nell'art. 129, comma 3, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, il seguente periodo: «Quando esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322- bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, il pubblico ministero informa il presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione, dando notizia dell'imputazione». 37 del Codice Penale, non compresi nell'elenco di cui alla legge n. 69 del 2015 (reati rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

CONTENUTO DEL PROVVEDIMENTO DI ROTAZIONE STRAORDINARIA

Uno dei punti maggiormente qualificanti delle Linee guida risiede nella procedimentalizzazione dell'applicazione della misura in parola. Le Linee guida spiegano che "la rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito". La ricorrenza dei presupposti di legge impone "l'adozione soltanto di un provvedimento motivato con il quale l'amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto (...). Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità. (...) Non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento. La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione dell'an della decisione e in



ASST Bergamo Ovest

secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato". MISURE ALTERNATIVE IN CASO DI IMPOSSIBILITÀ DI ATTUARE LA ROTAZIONE STRAORDINARIA In applicazione analogical del disposto di cui all'art. 3, comma 2, della legge n. 97 del 2001, le Linee guida suggeriscono di considerare l'eventualità che la rotazione straordinaria risulti non attuabile a causa di "ragioni obiettive, quali l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire. Non possono valere considerazioni sulla soggettiva insostituibilità della persona. (...) Pertanto, in analogia con quanto previsto dalla legge n. 97/2001, in caso di obiettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento. Un caso di impossibilità potrà riscontrarsi in caso di rotazione applicata a un incarico amministrativo di vertice, considerato il carattere apicale dell'incarico, non modificabile in un diverso incarico all'interno dell'amministrazione".

CONSEGUENZE SULL'INCARICO DIRIGENZIALE Come affermato dalle Linee guida, "la rotazione straordinaria, comportando il trasferimento a diverso ufficio, consiste nell'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, co. 10, del d.lgs. n. 165 del 2001)".

MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA MISURA DELLA ROTAZIONE NEL TRIENNIO 2021-2023 Il PNA, da ultimo nell'aggiornamento 2019, contiene una chiara nota di censura rispetto alla prassi delle 42 Amministrazioni, rilevata in sede di analisi dei PTPCT e di vigilanza: - di non procedere alla rotazione straordinaria del dipendente interessato, pur avendo formale conoscenza dell'esistenza di procedimenti penali per fatti di

natura corruttiva a carico dello stesso; - di sospendere il procedimento disciplinare in attesa della conclusione del procedimento penale a carico del medesimo soggetto, nonostante l'abolizione della c.d. pregiudiziale penale (art. 55- ter d.lgs. n. 165/2001).

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

Con delibera n. 1831 del 31/08/2023 la ASST Bergamo Ovest ha determinato di aderire al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;

la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) per essere gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;

nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;

la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Canale interno per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite – Whistleblowing dell'ASST Bergamo Ovest

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web:

<https://asstbergamoovest.whistleblowing.it/#/>

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 si evidenzia che è disponibile anche un canale per l'effettuazione della segnalazione esterna. La persona segnalante può effettuare

ASST Bergamo Ovest

una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle Linee Guida ANAC.

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Canale esterno

Segnalazioni di illeciti presentate all'autorità nazionale anticorruzione (ANAC)

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

La mappatura dei processi

Costituisce parte fondamentale dell'analisi del contesto interno.

La mappatura dei processi è stata effettuata dall'RPCT in aperto confronto con tutti i Direttori/Responsabili delle UO/Servizi ai quali è stata data indicazione di evidenziare i processi da mappare prendendo in considerazione i seguenti principi:

Ampio livello di discrezionalità di cui gode l'ASST;

Notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie;

- Essere risultati ad elevato rischio corruttivo in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto dall'ASST sui precedenti PTPCT.

Una volta mappati i processi ed individuato i rischi corruttivi che si generano attraverso le attività svolte, sono state programmate le misure, sempre in collaborazione tra RPCT e Direttori/Responsabili di Strutture/Servizi. Sono inoltre stati individuati gli indicatori e gli obiettivi per la corretta attuazione delle stesse.

Preme ribadire che tutti i Dirigenti, con particolare riguardo ai responsabili delle aree a maggiore rischio, partecipano all'applicazione del PTPCT e sono formalmente coinvolti dal RPCT ai lavori di sviluppo, monitoraggio e verifica delle azioni intraprese nei singoli processi di interesse.

Monitoraggio, per ciascun processo, dell'attuazione delle misure

Il RPCT, come già attuato per i precedenti PTPCT, provvederà semestralmente al monitoraggio, intermedio e finale, dello stato di attuazione delle misure declinate nel Mod1PTPCT e degli obblighi di pubblicazione in materia di Trasparenza (ALL.1), inviando a ciascun Direttore/Responsabile delle articolazioni aziendali la succitata tabella da rendere compilata per i singoli processi di competenza.

ASST Bergamo Ovest

Il monitoraggio intermedio permetterà di evidenziare il livello di attuazione del piano, nonché le eventuali criticità avvenute in corso d'anno che potranno portare ad una rimodulazione delle misure e/o a una nuova valutazione del rischio e conseguente definizione di un piano di miglioramento, ovvero l'individuazione di nuovi processi da monitorare. Nel corso del 2023 il monitoraggio intermedio L'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ha visto l'ASST Bergamo Ovest impegnata nel corso dell'anno 2024 nello studio ed approvazione di regolamenti mirati a normare numerosi settori necessitanti aggiornamenti normativi. Di particolare rilievo sono stati la costituzione di un Comitato dei controlli con l'approvazione di un proprio regolamento e l'approvazione del Regolamento sul conferimento degli incarichi, l'aggiornamento del Codice di Comportamento, nonché il Regolamento per l'attività Libero Professionale con la previsione di numerosi controlli. Resta tuttavia necessaria e strategica prevedere un'attività di auditing per sensibilizzare maggiormente gli operatori sulle tematiche dell'Etica e dell'anticorruzione, stante l'intenso turn over negli ultimi anni. L'attività di auditing sarà possibile nel 2024 grazie al supporto della struttura potenziata dell'Internal Auditing. Il livello di attuazione della sezione anticorruzione e Trapsarenza del PIAO è stato soddisfacente grazie alla collaborazione tra l'RPCT ed i Direttori/responsabili delle strutture aziendali e l'attivazione del Comitato dei Controlli. Ancora da approfondire maggiormente nel dettaglio misure dedicate ai controlli delle progettualità finanziate dal PNRR, progetto reso difficoltoso nel corso del 2023 per la successione di alcune figura apicali in settori fondamentali per i progetti PNRR come la SC Tecnico Patrimoniale. Premesso quanto riportato al punto precedente esita, tuttavia, dal monitoraggio effettuato semestralmente la necessità di prevedere ancora specifiche misure per potenziare i controlli sul conflitto di interessi/incompatibilità e sul pantouflage. Nel corso del 2023 la singola figura dell'RPCT, non esclusivamente dedicata a tale attività ha richiesto ed ottenuto una partnership con il personale dedicato all'Internal Auditing per la gestione dell'attività di ascolto e promozione. Collaborazione programmata per il 2024. Nel corso della seconda riunione del Comitato dei Controlli Interni si è evidenziata la necessità, di avviare un'attività volta alla ri-mappatura dei rischi corruttivi trattandosi di un processo essenziale per identificare e affrontare nuove potenziali aree esposte a rischio corruttivo, anche in virtù della riforma di cui alla L.R. 22/2021 che ha previsto la costituzione del nuovo Dipartimento di cure primarie e del Dipartimento funzionale di prevenzione, degli ospedali di comunità (OdC), delle case di comunità (CdC), delle Centrali Operative Territoriali (COT) costituite in ogni distretto con la funzione di coordinare i servizi domiciliari con gli altri servizi.

Nello specifico, in virtù di tali novità che hanno interessato la nostra ASST, l'obiettivo prefissato è quello di intraprendere un'attività di analisi, che verrà svolta in cooperazione tra RPCT e Funzione Internal Auditing, volta ad individuare in maniera dettagliata i nuovi processi aziendali, i nuovi punti critici, ed ad implementare le misure preventive o correttive rispetto alle nuove specificità.

Accesso civico

L'ASST di Bergamo Ovest a seguito della Determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016: Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art 5 comma 2 e dell'art 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni», ha provveduto al necessario adeguamento mediante adozione di un

ASST Bergamo Ovest

regolamento aziendale per il diritto di accesso civico, approvato con deliberazione del Direttore Generale nr. 1237/27.10.17, pubblicata in Amministrazione Trasparente > Altri Contenuti > Accesso Civico.

Sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente viene annualmente

Trasparenza

Come noto, ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. n. 33/2013, ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella *home page* del sito web istituzionale della ASST è collocata un'apposita sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*" al cui interno sono collocati i dati, le informazioni ed i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente.

Nella *ratio* del decreto del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., adottato ai sensi dell'art. 1, comma 35 e 36, della Legge n. 190/2012 e recante il "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*", le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 debbono adempiere agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa senza ritardo, garantendo la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, nonché l'accessibilità totale, attraverso la pubblicazione anche sul sito istituzionale delle informazioni concernenti i dati analiticamente indicati dalle norme.

A tale scopo, ed in attuazione dei principi e criteri di delega di cui all'art. 1, comma 35, della L. n. 190/2012 in materia di anticorruzione, è previsto che sul sito istituzionale sia resa accessibile e facilmente consultabile la sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*".

In questo modo, attraverso la pubblicazione *on line*, si offre la possibilità agli *stakeholder* di conoscere le azioni ed i comportamenti strategici adottati, con il fine di sollecitarne ed agevolarne la partecipazione ed il coinvolgimento.

Con D.Lgs n. 97/2016, sono state introdotte modifiche ed integrazioni agli obblighi di trasparenza. Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalla P.A., l'unificazione tra il Programma Triennale della prevenzione e della Corruzione e quello della Trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (cd. R.P.C.T.) ha intrapreso un percorso rivolto alla realizzazione di un *modus operandi* da parte dei Dirigenti di Unità operativa della ASST orientato al tempestivo e corretto adempimento degli obblighi di trasparenza di propria competenza.

Tale attività si concretizza nella trasmissione di apposite note rivolte ai singoli responsabili di Struttura. nel quale, oltre a rammentare gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa in materia, vengono illustrati gli aggiornamenti e/o integrazioni a cui provvedere secondo i chiarimenti, eventualmente forniti, dall'Autorità nazionale Anticorruzione.

Il monitoraggio svolto nel 2023 ha evidenziato un buon livello di adeguamento delle singole sezioni agli obblighi di pubblicazione prescritti dalla normativa, in miglioramento rispetto agli anni precedenti.

ASST Bergamo Ovest

Solo in alcune “*sotto sezioni*” sono state riscontrate modalità di codifica e di rappresentazione delle informazioni e dei dati richiesti non sempre uniformi e qualche ritardo nell’aggiornamento dei documenti pubblicati. Tali rilievi sono stati opportunamente segnalati alle Strutture competenti ai fini del conseguente adeguamento. Quanto sopra si colloca perfettamente nell’ottica di una sempre maggiore collaborazione da parte dei Responsabili delle Strutture competenti su cui è, infatti, posta la piena ed esclusiva responsabilità dell’esattezza, completezza e tempestività dei dati, sia in caso di pubblicazione diretta sia in caso di trasmissione dei dati al soggetto individuato per la pubblicazione.

In particolare, i Dirigenti delle varie Strutture attuano tutte le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge in linea con le indicazioni fornite dall’articolo 43, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013 e nella delibera ANAC n. 50/2013, anche attraverso personale assegnato alla propria Struttura addetto al trattamento dell’informazione oggetto di pubblicazione.

Ascolto degli Stakeholder (portatori di interessi)

Particolarmente importante per l’Amministrazione è rilevare il grado di soddisfazione dei cittadini e degli stakeholder (portatori di interessi) per poter effettuare scelte più consapevoli, corrette e mirate nello svolgimento dell’attività di aggiornamento del Piano.

Per soddisfare tale necessità è opportuno che la ASST raccolga i feedback dei cittadini e degli stakeholder circa il livello di utilizzo e di utilità dei dati pubblicati e i reclami su ritardi e inadempienze riscontrate ovvero sulla qualità delle informazioni pubblicate.

Al fine di rendere possibile un ascolto attivo della comunità e degli stakeholder, la ASST intende coinvolgerli e dialogare con loro attraverso le segnalazioni e le valutazioni pervenute tramite posta elettronica o presentate direttamente all’Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) che ricopre un ruolo fondamentale in tema.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L’Organigramma

Il Modello Organizzativo della ASST si basa Linee Guida regionali per l’adozione dei POAS delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST), delle Fondazioni Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) di diritto pubblico della Regione Lombardia e dell’Agenzia Regionale Emergenza e Urgenza (AREU), approvate, a seguito di parere della commissione consiliare, con DGR n. XI / 62781 del 11.04.2022; e si articola, in sintesi, secondo un modello “dipartimentale”, così organizzato:

- Strutture e funzioni afferenti alla Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione Amministrativa, Direzione Socio sanitaria: articolazioni aziendali che rivestono carattere di trasversalità e che, per disposizioni di legge o di provvedimenti regionali, sono poste alle dirette dipendenze degli organi di vertice.

ASST Bergamo Ovest

- Dipartimenti: articolazioni aziendali che assicurano e coordinano le funzioni assegnate alle Unità Organizzative Complesse, Semplici Dipartimentali e Semplici che li compongono, privilegiando l'approccio multidisciplinare delle competenze professionali e l'utilizzo integrato di tutte le risorse, per assicurare prestazioni di qualità, secondo criteri di efficacia e di appropriatezza
- Strutture Complesse: articolazioni aziendali in cui si concentrano competenze professionali e risorse (umane, tecnologiche e strumentali), finalizzate allo svolgimento di funzioni di amministrazione, di programmazione, di produzione e/o erogazione di prestazioni e/o servizi sanitari. Sono dotate di autonomia gestionale, organizzativa e tecnico-operativa nell'ambito degli indirizzi e delle direttive aziendali;
- Strutture Semplici e Unità Organizzative Semplici Dipartimentali: articolazioni di Strutture Complesse e/o di Dipartimento, che svolgono una funzione o un complesso di funzioni, cui sono attribuiti livelli differenziati di autonomia funzionale o gestionale, per ragioni organizzative, di efficienza e di specificità professionale;
- Incarichi professionali di alta specializzazione: articolazioni funzionali di Struttura, connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali, che producono prestazioni quali-quantitative complesse, riferite alla disciplina ed alla organizzazione interna della Strutture Complesse di riferimento
- Incarichi funzionali: con rilevanza all'interno della Struttura di assegnazione, sono caratterizzati dallo sviluppo di attività omogenee, che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

Il Dipartimento è definibile come una "articolazione organizzativa che raggruppa un insieme omogeneo di attività complesse e semplici che richiedono una programmazione e un coordinamento unitario con risultati in termini di efficienza ed efficacia misurabili". La consistenza minima dei Dipartimenti è di quattro unità operative complesse con l'eccezione di casi particolari che discendono da obblighi di legge. L'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione operativa di tutte le attività della ASST come stabilito dall'art. 17 bis del D.Lgs n. 502/1992.

I compiti e le attività dei Dipartimenti sia gestionali sia funzionali sono in sintesi i seguenti:

- a) individuare gli obiettivi prioritari da perseguire, tra i quali - anche per i Dipartimenti gestionali - acquistano particolare rilevanza quelli relativi all'integrazione con altre strutture e quelli relativi alla "presa in carico" delle persone croniche e fragili;
- b) analizzare, applicare e verificare sistemi, protocolli diagnostici terapeutici, percorsi clinici diretti a conferire omogeneità alle procedure organizzative, assistenziali e di utilizzo delle apparecchiature, nonché ad ottimizzare le prestazioni, anche in considerazione dell'evidenza clinica e della letteratura scientifica;
- c) individuare gli indicatori utili per la valutazione e la verifica dell'appropriatezza e dell'efficacia delle prestazioni e delle modalità di presa in carico delle persone croniche e fragili;
- d) valutare e verificare la qualità dell'assistenza fornita e delle prestazioni erogate;
- e) ottimizzare l'uso delle risorse assegnate;



ASST Bergamo Ovest

- f) utilizzare in modo razionale e ottimale le risorse materiali e professionali, i posti letto, gli spazi per gli assistiti e le apparecchiature;
- g) organizzare l'attività libero professionale;
- h) partecipare alla valutazione dei bisogni di formazione del personale, alla progettazione degli interventi formativi ed eventualmente alla loro gestione, organizzando la didattica;
- i) studiare e applicare sistemi integrati di gestione tramite l'utilizzo delle tecnologie informatiche;
- j) promuovere nuove attività o nuovi modelli operativi nel settore di competenza.

La tipologia dei dipartimenti previsti dalla normativa si suddividono in:

- Dipartimenti gestionali. Sono costituiti da strutture complesse e semplici caratterizzate da particolari specificità affini o complementari, comunque

omogenee; caratteristica tipica di tali Dipartimenti è l'uso integrato delle risorse attribuite.

- Dipartimenti funzionali. Sono costituiti da strutture complesse e semplici in cui non si realizza la gestione diretta delle risorse, che viene effettuata nell'ambito

dei Dipartimenti gestionali ai quali fanno riferimento le strutture complesse. Assumono il ruolo di responsabili della corretta tenuta dei PDTA e/o dei percorsi relativi alla presa in carico dei pazienti e delle persone croniche e fragili, integrando quindi le funzioni attuali orientate in genere a una supervisione e coordinamento dei processi

clinici. La costituzione dei Dipartimenti funzionali prevede figure professionali in grado di garantire il perseguimento degli obiettivi assegnati.

- Dipartimenti interaziendali funzionali. Derivano dall'aggregazione di unità o servizi appartenenti ad un unico Ente o ad Enti diversi; sono volti alla gestione

integrata di attività assistenziali appartenenti ad Enti diversi e al ruolo di indirizzo e di governo culturale e tecnico di alcuni settori sanitari.

Le Strutture sono le strutture di base su cui sono organizzate le funzioni e attraverso le quali sono erogate le attività; le unità possono afferire direttamente in staff a ciascun Direttore della Direzione Strategica oppure comporre Dipartimenti gestionali e/o funzionali.

Le unità organizzative si distinguono in:

- Strutture Complesse (SC) Le SC sono individuabili sulla base dell'omogeneità delle prestazioni e dei servizi erogati, dei processi gestiti e delle competenze specialistiche richieste. I fattori di complessità individuati sono i seguenti:

- strategicità rispetto alla mission dell'Ente;
- grado di complessità e di specializzazione delle materie o delle patologie trattate;
- responsabilità gestionale;
- sistema di relazioni e di servizi sul territorio.

- Strutture Semplici (SS) sono strutture con funzioni e responsabilità specifiche assegnate, con atto scritto e motivato, da parte dei livelli sovraordinati,

con attribuzione di autonomia in un ambito di relazione gerarchica definita.

- Strutture Semplici a valenza Dipartimentale (SSD) In un'ottica di supporto trasversale vengono collocate gerarchicamente alle dipendenze del Direttore del dipartimento, al fine di

ASST Bergamo Ovest

rendere le prestazioni erogate dalle stesse disponibili per tutte le strutture del dipartimento. La SSD non è di tipo complesso e al suo interno non possono essere costituite altre SS; inoltre hanno dipendenza gerarchica univoca.

Per l'organigramma aziendale si rimanda al POAS pubblicato sul sito amministrazione trasparente.

Relativamente al personale del comparto sanità, gli istituti contrattuali tesi alla valorizzazione delle risorse riguardano sostanzialmente le progressioni economiche orizzontali e gli incarichi di funzione di cui al CCNL. L'Azienda, nell'ottica della valorizzazione delle professionalità e nel riconoscimento dell'impegno profuso da parte del personale e nel rispetto della disciplina contrattuale, ha avviato un percorso finalizzato all'attribuzione degli incarichi di funzione con l'obiettivo non solo di sviluppare un sistema gestionale e di crescita del personale ma che sia in grado di creare un contesto sempre più attrattivo per i professionisti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Livello di Attuazione Fase Emergenziale

Il lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81. L'ASST Bergamo Ovest ha attivato a decorrere dall'11.3.2020 la disciplina del lavoro agile quale misura straordinaria volta a ridurre la presenza del personale nelle sedi di lavoro al fine del contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid 19.

Nel marzo del 2020, l'ASST Bergamo Ovest, con deliberazione n. 358 del 12/03/2020 ha attivato la procedura del lavoro agile per il personale dipendente "limitatamente al periodo emergenziale", prevedendo specifiche tipologie di accesso e le modalità operative.

Il modello approntato dall'Azienda, pur realizzato in un contesto emergenziale, ha previsto alcuni passaggi obbligatori posti a garanzia e a tutela dell'efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e dell'orientamento ai risultati:

- piena responsabilizzazione del Dirigente di struttura in tutte le fasi di svolgimento del lavoro agile (autorizzazione, monitoraggio, gestione delle modalità di accesso, rendicontazione, etc);
- sottoscrizione di un accordo individuale preventivo tra dirigente e lavoratore finalizzato ad individuare e categorizzare le tipologie di attività che possono essere svolte mediante il lavoro agile e le reperibilità telefoniche del lavoratore nella fasce orarie diurne;
- rendicontazione settimanale da parte del lavoratore delle attività svolte durante il lavoro agile a garanzia del controllo dei risultati.

L'azienda nella prima fase di introduzione del lavoro agile ha predisposto il documento di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, ai sensi dell'art. 22 comma 1 della L. 81/2017, mutuato dal documento predisposto dall'INAIL ed adattato alle specificità aziendali dal Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale. Il documento è stato condiviso formalmente con i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza e rilasciato al lavoratore all'atto dell'autorizzazione al lavoro agile.

ASST Bergamo Ovest

Il lavoro agile nell'ASST Bergamo Ovest, attivato con le procedure semplificate, ha rappresentato nella prima fase di emergenza un evento straordinario che, nel rispetto dei limiti sopra esplicitati, l'Azienda si è impegnata a favorire sia rispetto alla quantità dei dipendenti autorizzati - autorizzando la quasi totalità delle richieste pervenute - che rispetto alla frequenza delle giornate settimanali rese in modalità agile. Tutto ciò anche nel rispetto delle disposizioni a favore dei lavoratori fragili ed in situazione di criticità familiari e sociali.

A decorrere dal mese di aprile 2020 l'Azienda, con deliberazione n. 527 del 16/04/2020, ha individuato e formalizzato le attività amministrative e tecniche indifferibili da rendere in presenza dal personale dipendente, mettendo in atto le modifiche organizzative atte a garantirne lo svolgimento con contingenti di personale numericamente ridotti rispetto a quelli ordinari, adottando forme di rotazione ed assicurando prioritariamente la presenza del personale con qualifica dirigenziale in funzione del ruolo svolto. Nè scaturita una nuova mappatura della frequenza delle attività rese in modalità agile all'interno di ciascuna struttura di supporto.

In sintesi, l'anno 2020 è stato interamente incentrato sulla necessità di gestione dell'emergenza da Covid e di contrasto alla pandemia.

Con il D.P.CM. 23.9.2021 e il D.M. 12.10.2021 il legislatore ha anticipato il termine di applicazione del lavoro agile semplificato quale modalità ordinaria, prevedendo che, a decorrere dal 15/10/2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa tornava ad essere quella in presenza.

Con deliberazione n. 1640 del 12/11/2020 l'ASST Bergamo Ovest ha adottato il Regolamento sul Lavoro agile riservato ai dipendenti dell'ASST Bergamo Ovest:

REGOLAMENTO SUL LAVORO AGILE RISERVATO AI DIPENDENTI DELL'ASST BERGAMO OVEST

Il lavoro agile si configura come una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, in questa fase di emergenza sanitaria, svolta per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luoghi di lavoro (i locali esterni dovranno comunque essere individuati d'intesa tra l'Amministrazione e i dipendenti) con l'utilizzo di strumenti tecnologici.

ART.1 DESTINATARI

La modalità di lavoro agile è di norma autorizzabile per il personale dipendente di questa ASST Bergamo Ovest se:

- è possibile delocalizzare le attività assegnate, senza che sia necessaria la presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati e in piena autonomia;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;

- è compatibile con le esigenze di servizio della propria struttura.

Quanto precede in ogni caso in relazione al numero massimo di collegamenti VPN attivabili sulla base delle indicazioni dell'UOC Sistemi Gestionali Informativi.

ART. 2 MODALITA' ORGANIZZATIVE

Il Decreto del 19 ottobre 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione ha definito le modalità del lavoro agile per i dipendenti pubblici.

In base all'art.3 p.1 lett. a) ciascun Dirigente Responsabile di un Ufficio o Servizio, organizza il proprio Ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, assicurando, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, percentuali più elevate di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato (art.3 p.3).

Ogni Dirigente, realizza un'analisi preliminare dei processi e delle attività per individuare quali contenuti e quali funzioni si prestano alla flessibilità dei tempi di lavoro, quindi dopo aver individuato le attività compatibili:

- organizza il proprio ufficio assicurando il lavoro agile per almeno il 50% del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità con priorità all'accesso per i lavoratori fragili. Sono considerati lavoratori fragili i portatori di patologie attuali o pregresse che li rendono suscettibili di conseguenze particolarmente gravi in casodi contagio anche detti ipersuscettibili, più precisamente la condizione di immunodepressione è affrontata nella circolare del Ministero della Salute n.7942/2020 dove si suggerisce di attivare per questi lavoratori, per quanto possibile, condizioni di lavoro a distanza;
- favorisce la rotazione del personale in modo da assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitari vigenti per il distanziamento interpersonale;
- fornisce le informazioni in merito all'implementazione del lavoro agile che permettono un sistema di monitoraggio al fine di ottenere una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti e a misurare la produttività delle attività svolte dai dipendenti. La verifica del conseguimento degli obiettivi viene realizzata mediante la stesura di una reportistica ovvero mediante momenti di confronto nei giorni di presenza in sede.

Ai fini dell'accesso al lavoro agile, tenuto conto dei profili organizzativi, i criteri di priorità, nell'ordine, sono i seguenti:

1. la condizione di salute del dipendente;
2. la condizione di salute dei componenti del nucleo familiare (ad esempio la presenza di figli con handicap o coniuge con patologie gravi);
3. la presenza nel medesimo nucleo (conviventi) di figli minori di anni 14;
4. distanza superiore a 20 km tra la zona di residenza o domicilio e la sede di lavoro;
5. numero e tipologia di mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

ASST Bergamo Ovest

Il lavoro agile è altresì svolto dal lavoratore che si trova in quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario e che non si trova comunque nella condizione di malattia.

Nei casi in cui ciò non sia possibile in relazione alla natura della prestazione, il lavoratore è comunque tenuto a svolgere le attività assegnate dal Dirigente.

ART. 3 MODALITA' DI ACCESSO

Per l'attivazione del lavoro agile, il dipendente dovrà presentare al proprio Dirigente Responsabile la richiesta di autorizzazione utilizzando l'allegato 1, nella quale dovrà indicare le modalità di presidio dell'attività lavorativa, in base alle disponibilità tecnologiche proprie (PC, telefono, connessione di rete, ecc. con oneri a suo carico). In tal caso il dipendente dovrà preliminarmente far verificare dall'UOC Sistemi Gestionali e Informativi l'idoneità del PC dal punto di vista della sicurezza informatica (verifica sul sistema operativa e sui software installati, scansione antivirus, aggiornamento dell'antivirus, etc.); quindi fare installare e configurare il software VPN seguendo le istruzioni che saranno consegnate al momento del rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile.

Il Dirigente Responsabile dovrà trasmettere l'elenco degli autorizzati unitamente alle relative autorizzazioni all'UOC Risorse Umane e al Direttore del Dipartimento di afferenza o al Direttore di riferimento (per le unità organizzative in staff).

Il dipendente dovrà sottoscrivere l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, della l. n. 81/2017 (allegato 2) e il Direttore UOC Risorse Umane dovrà firmare per presa visione. In merito si precisa che l'allegato è stato validato dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, come da verbale prot. n.19799 del 28/5/2020 ed è parte integrante dell'apposito documento di valutazione del rischio ai sensi degli art. 17 e 28 del Decreto Legislativo 81/2008.

ART. 4 MODALITA' OPERATIVE

Nell'intero periodo di emergenza sarà possibile svolgere la propria attività in lavoro agile in parte all'interno dei locali dell'Amministrazione e in parte all'esterno entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Ai Dirigenti è assegnato il ruolo di promotori del rinnovamento nei sistemi organizzativi di gestione delle risorse umane; gli Stessi sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante in itinere ed ex-post.

Il dipendente dovrà utilizzare la strumentazione propria. Il dipendente dovrà aver installato e configurato sul proprio PC (fisso o portatile) il software VPN e utilizzarlo seguendo le istruzioni che saranno fornite al momento del rilascio dell'autorizzazione. Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile, di poter essere contattato per comunicazioni di servizio.

ASST Bergamo Ovest

È consentito il lavoro agile ai possessori di PC fissi e di PC portatili, tenuti aggiornati dal punto di vista della sicurezza informatica, che abbiano una connessione internet propria (es. ADSL, hotspot da Smartphone).

In entrambi i casi il dipendente che chiede l'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile dovrà fare installare e configurare a cura dell'UOC Sistemi Gestionali e Informativi sul proprio PC fisso o portatile il software VPN, che utilizzerà seguendo le istruzioni che saranno consegnate al momento del rilascio dell'autorizzazione.

Le giornate di presenza con la modalità di lavoro agile dovranno essere richieste tramite l'Angolo del Dipendente, dalle "Richieste on-line", scegliendo "Assenze" e successivamente la voce "Telelavoro-smart working" dal menù "Giustificativo", procedendo poi normalmente con la scelta dei giorni. La richiesta dovrà successivamente essere autorizzata dal Responsabile del Servizio.

ART. 5 SEDE DI LAVORO

La prestazione lavorativa in modalità lavoro agile dovrà essere svolta presso la residenza/domicilio abituale del dipendente.

ART. 6 DIRITTI E DOVERI

La prestazione lavorativa resa con la modalità lavoro agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio e dell'applicazione delle disposizioni dei CCNL vigenti.

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo lavoro non sono riconosciute le prestazioni di lavoro straordinario, né permessi orari a qualsiasi titolo.

L'orario di lavoro sarà quello previsto dalla propria articolazione oraria, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva.

Il dipendente deve comunicare al proprio direttore un recapito telefonico affinché possa essere contattato per comunicazioni di servizio.

Il Direttore della struttura provvede ad assegnare al dipendente le attività e gli obiettivi da raggiungere nel periodo in cui è autorizzato il lavoro agile.

ART. 7 OBBLIGHI DI CUSTODIA E RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI

Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni dell'azienda utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa; il lavoratore è inoltre tenuto al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del d.lgs. 196/2003 in materia di privacy e protezione dei dati personali. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro



ASST Bergamo Ovest

agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza, ai sensi della disciplina vigente.

L'inosservanza delle predette disposizioni costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può conseguentemente determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva.

ART. 8 TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore consegnando al dipendente e al Dirigente Responsabile un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (allegato 2), nonché del documento di informazione (allegato 3).

Il lavoratore è tenuto al rispetto delle disposizioni previsti dalla normativa vigente in materia di sicurezza personale, salubrità del luogo di lavoro ed è tenuto ad adeguarsi agli obblighi/vincoli sopravvenuti in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro che l'ASST comunicherà prontamente.

Il lavoro agile deve essere eseguito rispettando le prescrizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza.

ART. 9 ASSICURAZIONE

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno

dei locali aziendali nella sede di lavoro indicata nella domanda di autorizzazione.

ART. 10 NORME FINALI

La presente procedura ha validità immediata e durata sino al perdurare dello stato di emergenza. Le specifiche potranno subire variazioni nel corso del periodo di applicazione, dettate dall'evoluzione delle procedure di sicurezza.

Con nota della Direzione Strategica ad inizio del 2022 tutti i lavoratori esenti dalla vaccinazione Covid 19 sono stati posti obbligatoriamente in lavoro agile, fino al 30/06/2022.

Con deliberazione n. 1540 sono state emanate nuove disposizioni per il lavoro agile per il passaggio al livello di attuazione della fase post emergenziale e sono stati collocati in lavoro agile tutti i lavoratori con certificato di esenzione alla vaccinazione Covid fino al 30/02/2022.

Livello di Attuazione Fase Post Emergenziale

Il D.L. n. 24 del 24/3/2022 ha preso atto che lo stato di emergenza nazionale per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19, deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020 e via via prorogato, è terminato il 31 marzo 2022. Nelle more del recepimento con apposito nuovo regolamento aziendale della regolamentazione dell'istituto del lavoro agile da parte dei CCNL che disciplinano a regime l'istituto, l'Azienda, procederà secondo le previsioni della L. 22 maggio 2017, n. 81 e delle Linee guida valide per le

amministrazioni pubbliche in materia di lavoro agile, così come definito dal Dipartimento della funzione pubblica in data 30/11/2021.

ASST Bergamo Ovest

Pertanto entro il 31/12/2023 verrà adottato il nuovo Regolamento per il lavoro agile dell'ASST Bergamo Ovest.

Le suddette linee guida prevedono, tra gli altri, la stipula di un accordo individuale, con dettaglio anche delle condizionalità per il ricorso al lavoro agile (invarianza dei servizi resi all'utenza, adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza, adozione di strumentazione tecnologica a garanzia dell'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate).

Fermo restando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l'Azienda avrà cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, garantendo i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabili e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, considerata la propria mission finalizzata all'erogazione di prestazioni sanitarie e socio sanitarie a favore della collettività.

E' comunque evidente che un ruolo fondamentale nella definizione dei relativi contenuti ed in particolare nella programmazione e nel monitoraggio degli obiettivi in esso individuati dovrà essere svolto dai Dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. Alla dirigenza è pertanto richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati.

SEZIONE 4**MONITORAGGIO****4.1 Attività monitoraggio "Valore Pubblico"**

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel PIAO è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti, il quale coinvolge le diverse componenti dell'Azienda e riserva particolare attenzione al ruolo attivo di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni.

L'Azienda effettua un monitoraggio sul grado di attuazione degli obiettivi di performance istituzionale, individuale del Direttore Generale e organizzativa delle strutture dell'Azienda rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati.

Il Direttore Generale, in collaborazione con i Dirigenti, presidia i processi operativi dell'Azienda monitorando costantemente il raggiungimento degli obiettivi.

4.2 Attività monitoraggio "Performance"

Secondo quanto stabilito dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., il Nucleo di Valutazione svolge il monitoraggio della performance organizzativa, ovvero

verifica l'andamento della performance dell'Azienda nel rispetto agli obiettivi programmati, segnalando all'organo di indirizzo politico-amministrativo l'esigenza di interventi correttivi.

Valida, inoltre, la Relazione annuale sulla performance, previa approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo. La rappresentazione dei risultati in un unico documento costituisce sia uno strumento di miglioramento gestionale, attraverso il quale ottimizzare la programmazione di obiettivi e risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente, sia uno strumento di accountability attraverso il quale rendicontare a tutti gli stakeholder i risultati ottenuti nel periodo considerato rispetto agli obiettivi programmati.

Il Nucleo di Valutazione monitora l'insussistenza tra Performance e RAR, in modo tale da salvaguardare anche la coerenza nell'erogazione di fondi differenti e la non sovrapposizione di questi.

Le eventuali rimodulazioni di obiettivi e indicatori operate durante il ciclo della performance sono formalmente e tempestivamente comunicate al Nucleo di Valutazione.

4.3 monitoraggio prevenzione corruzione

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO è una fase di fondamentale importanza per la buona riuscita del sistema di prevenzione della corruzione.

Al fine di monitorare la corretta e continua attuazione delle misure i Referenti del RPCT vengono coinvolti nella produzione di un report annuale descrittivo dello stato di realizzazione delle misure generali e delle misure specifiche di rispettiva competenza. Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza costituiscono il presupposto per la definizione della successiva sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Relativamente alla Trasparenza, l'Azienda sta valutando la possibilità di definire un sistema di reportistica automatizzata che faciliti l'attività di verifica del RPCT.



ALLEGATI AL PIAO PARTI INTEGRANTI:

AL 1 Griglia Monitoraggio

AL 2 Mappatura Processi

AL 3 PTPCT Rischi e misure PTPCT

AL 4 Trasparenza

AL 5 Piano Triennale 2024 – 2026 per la realizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali informatiche

AL 6 Piano Triennale 2024 – 2026 per la realizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali elettromedicali

AL 7 PFA 2023 – 2025

AL 8 Piano Formativo

AL 9 Piano Azioni Positive

AL 10 Piano Audit

ALLEGATO 1

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
AREA INCARICHI E NOMINE						
Reclutamento per concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta), avviso pubblico (tempi determinati) e di progressioni di carriera (selezioni interne/incarichi di coordinamento)	Direttore Risorse Umane	ALTO	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari. Potenziali conflitti di interessi Rispetto obblighi di Trasparenza. Gestione Conflitto d'interessi L'assunzione di personale deve essere subordinata all'esistenza di presupposti normativi che lo legittimano. Massima pubblicità per le procedure di selezione e conferimento con l'indicazione generale dei requisiti per il ruolo da ricoprire	Verifica avente ad oggetto l'eventuale vacanza di posti nei fabbisogni aziendali, da ricoprire attraverso procedure ad evidenza pubblica. Verifica in ordine alla prescritta compatibilità economica. Predisposizione, in conformità alle disposizioni di settore vigenti nel tempo, dei criteri di valutazione dei titoli dei Candidati da parte delle singole Commissioni esaminatrici. Utilizzo di gestionale concorsi a fini di tracciabilità e trasparenza. Rispetto dei termini normativamente previsti e degli obblighi di pubblicazione La Commissione dovrà prestabilire i criteri di valutazione per la parte discrezionale dell'attribuzione del punteggio. Devono essere effettuati controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese sui titoli posseduti a cura del responsabile del procedimento su un congruo campione definito dal Direttore di UOC	% Indicazione nelle deliberazioni di indizioni di esistenza di eventuali graduatorie. N. assunzioni/numero dichiarazioni verificate	annuale
Nomina della Commissione	Direttore Risorse Umane	ALTO	Irregolare composizione della commissione di concorso Potenziale conflitto di interessi	Verifica dichiarazioni mancanza conflitto d'interessi	n. dichiarazioni conflitto d'interessi/numero verifiche	semestrale
Progressioni di carriera e conferimento di incarichi dirigenziali	Direttore Risorse Umane	MEDIO	Indebita assegnazione di benefici economici - Potenziali conflitti di interessi	Definizione dei requisiti professionali e verifica con i requisiti secondo CCNL per il profilo da ricoprire nel 100% delle procedure. Rispetto del Regolamento che disciplini le modalità di progressione del personale Gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali devono prevedere il rispetto degli obblighi in tema di trasparenza.	% incarichi conferiti/n. verifiche	semestrale
Conferimenti incarichi collaborazione occasionale/libero - professionale	Direttore Risorse Umane	MEDIO	Motivazione generica circa i presupposti per il conferimento dell'incarico Potenziale conflitto d'interessi	Gestione conflitto d'interessi mediante acquisizione dichiarazione	n. conferimenti/n. dichiarazioni	semestrale
Autorizzazione incarichi extraistituzionali	Direttore Risorse Umane	ALTO	Violazione del Regolamento aziendale. Conflitto d'interessi con attività istituzionale	Adesione alla regolamentazione aziendale e acquisizione di tutte le firme autorizzatorie previste	n. richieste/n. controlli modulistica contenente tutte le firme autorizzatorie. (Misura specifica prevista sulla base di eventi accaduti)	semestrale

ALLEGATO 1

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
Pantouflage	Direttore Risorse Umane	MEDIO	rischio conclusione rapporto di lavoro, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, con soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali	Inserimento nei contratti di assunzione e nei moduli per la presentazione delle dimissioni per Dirigenza e comparto di apposite clausole che prevedano specificatamente il divieto di pantouflage	n. contratti/n. contratti con previsione clausola. Verifiche su segnalazioni non anonime	Annuale
AREA CONTRATTI PUBBLICI						
Procedure di affidamento appalti sotto soglia di cui ai commi. 2, 3 e 4 dell'art. 1 del d.l. n. 76/2020 come modificato dal d.l. n. 77/2021, in deroga agli artt. 36, co. 2, e 157 co. 2, del d.lgs. n. 50/2016 (Quando la delibera sia adottata entro il 30 giugno 2023)	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SC Gestione Acquisti	ALTO	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso. Condizionamento della procedura di affidamento attraverso la nomina di un RUP non in possesso di requisiti di professionalità	Tracciamento di tutti gli affidanti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere agli affidamenti in deroga. Link alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigente o titolare di incarico di funzione, ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 33/2013 per far conoscere i requisiti di professionalità. Dichiarazione del RUP delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi art. 42 D.Lgs. 50/2016	link/modulo dichiarazione assenza conflitti di interesse	semestrale
Appalti di servizi e forniture di valore pari a 139 mila € e fino alla soglia comunitaria e lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro procedura negoziata ex art. 63 del Codice, previa consultazione di almeno 5 OO.EE., ove esistenti.	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SS Gestione Acquisti	ALTO	Possibile incremento del rischio di frazionamento, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma.	tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi. Pubblicazione dei nominativi degli operatori economici consultati dalla stazione appaltante in esito alla procedura.	n. affidamenti/n. pubblicazioni	semestrale
Art. 2, co. 3, d.l. n. 76/2020 (modificato dal d.l. n. 77/2020) APPALTI SOPRA SOGLIA Quando la determina a contrarre o altro atto equivalente sia adottato entro il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 63 del Codice previa pubblicazione dell'avviso di indizione della gara o di altro atto equivalente, nel rispetto di un criterio di rotazione, nella misura strettamente necessaria quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti dagli effetti negativi della crisi causata dalla pandemia da COVID-19 o dal periodo di sospensione delle attività determinato dalle misure di contenimento adottate per fronteggiare la crisi, i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati.	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SS Approvvigionamenti	MEDIO	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza del ricorrere delle condizioni di estrema urgenza previste dalla norma.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate.	DELIBERA	TEMPESTIVO

ALLEGATO 1

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
Art. 4, commi. 2 e 3, d.l. n. 76/2020 Estensione della norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123, d.lgs. n. 104/2010 - escludono la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SS Approvvigionamenti	BASSO	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di altissimi risarcimenti al soggetto non aggiudicatario	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli operatori economici (OO.EE.) che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010, al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.	RELAZIONE AL RPCT	SEMESTRALE
Art. 6, d.l. n. 76/2020 Disciplina del Collegio consultivo tecnico. Fino al 30 giugno 2023 per i lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un collegio consultivo tecnico, prima dell'avvio dell'esecuzione, per la rapida risoluzione delle controversie in corso di esecuzione.	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SS Approvvigionamenti	BASSO	Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.	Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (cfr. anche LLGG MIMS sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12 e Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1, del PNA 2023)	Adozione modulo conflitti di interesse	ANNUALE
Procedura di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 50/2016, per i settori ordinari, e di cui all'art. 125, per i settori speciali, nella misura strettamente necessaria, quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla SA, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SS Approvvigionamenti	MEDIO	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati. Il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi.	DELIBERA	TEMPESTIVO
Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SS Approvvigionamenti	BASSO	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.	N. CONTENZIOSI	semestrale

ALLEGATO 1

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
Art. 50, co. 2. d.l. n. 77/2021 Esecuzione Poteri sostitutivi	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile UOS Approvvigionamenti	BASSO	Mancata attivazione del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, co.9-bis, l. n. 241/1990 con conseguenti ritardi nell'attuazione del PNRR e PNC e dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei al fine di favorire interessi particolari.	Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016	MODULO DICHIARAZIONE CONFLITTO INTERESSI	semestrale
Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici. Le SA possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.	Direttore UOC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SS Approvvigionamenti/Direttore Sistemi informativi	medio	Carente programmazione pluriennale degli interventi che determina l'insorgere della necessità di usufruire, a guadagno di tempo, di procedure negoziate per importi rilevanti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.	tracciamento delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5	delibere	semestrale
TEMPI DI ATTESA E ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE						
Tempi di attesa relativi a prestazioni ambulatoriali istituzionali o a pagamento	DIREZIONE MEDICA/RUA	BASSO	Inserimento di diversa priorità rispetto a quella prescritta. Cambio priorità o abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa)	Monitoraggio dei tempi di attesa aziendali delle prestazioni ambulatoriali. Governo delle criticità e gestione del sistema premiante entro i vincoli aziendali.	Monitoraggio Tempi di attesa mensile	mensile
Libera Professione Intramuraria	DIREZIONE MEDICA/SC RISORSE UMANE/COMITATO LP/COLLEGIO DI DIREZIONE	MEDIO	Violazione di rapporto di prevalenza di Attività istituzionale rispetto a ALPI per ciascuna U.O. Aumento o non rispetto dei tempi di attesa istituzionali. Prestazioni in libera professione effettuate in orario istituzionale.	Reportistica mensile	volume attività istituzionale/volume LP tempi attesa/LP	mensile

ALLEGATO 1

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
sovrapposizione LP con attività resa in istituzionale	SC RISORSE UMANE	ALTO	Doppio riconoscimento economico	Controlli della UOC Risorse Umane come da Regolamento LP	timbrature	mensile
GESTIONE ENTRATE ED USCITE						
Pagamenti	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	BASSO	Ritardo o anticipazione di pagamenti rispetto ai tempi contrattualmente previsti allo scopo di trarne indebito vantaggio	Ogni trimestre sul sito Trasparenza nella sezione Tempestività dei Pagamenti si provvede alla pubblicazione della tempistica media tenuta nel pagamento ai fornitori aziendali. Trimestralmente pubblicazione sul sito trasparenza aziendale di tutti i pagamenti effettuati	Dati pubblicati	trimestrale
Gestione scritture contabili e flussi informativi	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	MEDIO	Effettuare registrazioni contabili e rilevazioni non veritiere e redigere flussi informativi non rispondenti alle rilevazioni contabili allo scopo di occultare fatti aziendali.	verifica attuazione procedure pac/controlli sulla corretta applicazione delle procedure da definire a seguito indicazioni regionali in materia	Verifica corrispondenza tra tabelle contabili e scritture rilevate	semestrale
Pagamenti	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	MEDIO/BASSO	Effettuare pagamenti a fronte di mancata o parziale istruttoria di liquidazione a fronte di esito negativo della stessa	Pubblicazione tempi pagamento	Dati pubblicati	trimestrale
Gestione dei fondi divisionali	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	MEDIO/BASSO	Uso improprio dei fondi (non coerenti con le Regole di Sistema, i vincoli di Bilancio, le modalità di acquisizione di beni e servizi e/o di reclutamento del personale) - Gestione non ricompresa nelle procedure del percorso di certificabilità dei bilanci (secondo le emanande linee guida regionali)	Applicazione della POPAC19 e della relativa modulistica/ controlli sulla corretta applicazione delle procedure	report controlli	semestrale

ALLEGATO 1

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
Percorso di certificabilità dei Bilanci - PAC	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	MEDIO	Mancata, parziale o incompleta diffusione e applicazione delle procedure del percorso di certificabilità dei bilanci previste dal D.lgs. 118/2011 - Mancato, parziale o incompleto controllo sull'applicazione delle procedure del percorso di certificabilità dei bilanci previsti dal D.lgs. 118/2011	verifica attuazione procedure pac	controlli sulla corretta applicazione delle procedure da definire a seguito indicazioni regionali in materia	semestrale
FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE						
Sponsorizzazioni di eventi formativi (discenti) da parte di ditte farmaceutiche	SS FORMAZIONE	MEDIO	Conflitto d'interesse apparente.	Aggiornamento e Rispetto Regolamento Sponsorizzazioni/ Acquisizione dichiarazione assenza conflitto interessi del discente in relazione alla propria posizione e svolgimento di attività all'interno dell'Azienda.	Revisione regolamento	annuale
ACQUISTI IN AMBITO SANITARIO	SC FARMACIA	ALTO	Non corrispondenza tra l'ordinato ed il ricevuto	Verifica della congruità della consegna: corrispondenza sull'ordinato in qualità, quantità, tempistica	Numero delle consegne corrette/ numero delle consegne verificate	Annuale
gestione stupefacenti	SC FARMACIA	ALTO	evitare la sottrazione e/o la errata distribuzione di farmaci stupefacenti	Formazione del personale e revisione procedura aziendale	controllo corrispondenza giacenze reali con evidenz aindicatori	semestrale
Gestione stupefacenti in sala operatoria	SC FARMACIA	ALTO	Mancato, incompleto o non costante controllo/evidenza nelle fasi di ricezione, stoccaggio e distribuzione degli stupefacenti	Predisposizione e utilizzo modulo per carico/scarico stupefacenti in Sala Operatoria	Adozione modulo e utilizzo	semestrale
Osservanza obbligo adesione convenzioni ARIA in special modo per i DM/Farmaci monitorati dal DPCM nazionale	SC FARMACIA	ALTO	mancata osservanza obbligo di acquisto in convenzione	Rispetto di preventiva verifica di esistenza convenzioni ARIA nelle richieste di acquisto formulate alla UOS Approvvigionamenti	n. acquisti/n. acquisti in convenzione	semestrale
Puntuale programmazione annuale fabbisogni	SC FARMACIA	MEDIO	acquisti in urgenza bypassando corrette procedure	Programmazione fabbisogni annuali da condividere con UOS Acquisti entro il primo bimestre	scadenza del 28 febbraio	annuale

ALLEGATO 1

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
ATTIVITA' TERRITORIALE						
CERTIFICAZIONI MONOCRATICHE	DISTRETTI	ALTO	Evitare il rilascio di certificazioni complacenti	Trasparenza, controllo: informatizzazione dei processi	Controllo su almeno il 5% delle certificazioni monocratiche	semestrale
Attività distrettuale - commissioni invalidi	DISTRETTI	ALTO	Scarsa o difficoltosa possibilità di controllo legata alla gestione	Condivisione di procedure con altre ASST	redazione di una ipotesi di procedura da condividere	annuale
Rilascio esenzione ticket per reddito ed età	DISTRETTI	ALTO	Favoritismo nel rilascio dell'esenzione in assenza dei requisiti prescritti in cambio di un vantaggio personale	controllo autenticità autocertificazioni	numero esenzioni/numero controllo veridicità	semestrale

ALLEGATO 2
MAPPATURA DEI PROCESSI

Nel mappare i seguenti processi, l'ASST Bergamo Ovest ha tenuto in considerazione i seguenti criteri:
 - livello di discrezionalità;
 - impatto socio economico anche in relazione alle risorse finanziarie;
 - elevato rischio

SERVIZIO	PROCESSO	RESPONSABILE
S.S. Affari Generali e Legali	accettazione donazioni	Dott. ssa Simona Romano
	Stipula Convenzioni con Enti Pubblici/Privati	
	Conferimento incarichi a legali esterni	
	Approvazione studi clinici	
	Implementazione sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale	
SC Programmazione Bilancio e Contabilità	gestione sinistri	Dott. Francesco Ozzo
	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	
	Percorso di certificabilità dei bilanci -PAC	
	scritture contabili e flussi informativi	
	gestione fondi divisionali	
SS Formazione	Implementazione sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale	Dott.ssa Arch. Genny Baietini
	gestione fondi PNRR	
	attività formative sponsorizzate	
SC Gestione Acquisti Provveditorato Economato	affidamento incarichi	Dott.ssa Elisabetta Mombrini
	organizzazione eventi formativi	
	Acquisizione di beni e servizi	
	Controllo di corretta esecuzione dei contratti	
	Procedure in economia	
	Acquisizione beni e servizi finanziati dal PNRR	
	Gestione personale interinale	
	Gestione cassa economale	
	Gestione buoni pasto	
	Implementazione sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale	
Gestione magazzini economali		
SC Tecnico Patrimoniale	Procedure in economia	Dott. ssa Ing. Giuseppina Scilio
	Contratti pubblici lavori	
	Gestione progetti e lavori pubblici finanziati dal PNRR	
	Gestione patrimonio aziendale	
	Gestione automezzi aziendali	
	Gestione contratti utenze aziendali	
	Gestione energetica	
	Implementazione sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale	
Controllo di corretta esecuzione dei contratti di lavori, forniture di beni e servizi		
Direzione Medica dei Presidi	Controllo attività necroscopica	Dott. Antonio Mafredi
	Autorizzazione per prestazioni sanitarie extraospedaliere extraconvenzione	
	Erogazione delle prestazioni ambulatoriali SSN	
	Gestione equo accesso alle prestazioni sanitarie	
	Gestione Libera Professione	
	Erogazione dei ricoveri programmati SSN	
	Gestione contratto trasporti sanitari semplici	
Assistenza Domiciliare Integrata a gestione diretta		
RUA e Direzione Medica dei Presidi	Gestione lista d'attesa attività di ricovero e prestazioni ambulatoriali	Dott. Alberto Tornatore/ Dott. Antonio Manfredi

ALLEGATO 2
MAPPATURA DEI PROCESSI

Nel mappare i seguenti processi, l'ASST Bergamo Ovest ha tenuto in considerazione i seguenti criteri:
 - livello di discrezionalità;
 - impatto socio economico anche in relazione alle risorse finanziarie;
 - elevato rischio

SERVIZIO	PROCESSO	RESPONSABILE
SC Risorse Umane	Gestione Concorsi	Dott. Francesco Ozzo
	Gestione Stipendi	
	Procedure per progressione di carriera	
	Procedura di selezione per personale non dipendente: assegnazione borse di studio e/o incarichi l.p.	
	Assegnazione borse di studio	
	Autorizzazione incarichi extraistituzionali	
	Implementazione sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale	
	Pantouflage	
Distretti	Gestione neoassunto	Dott. Paolo Cogliati/ Dott.ssa Gisella Guerrini/Dott. Emilio Giulio Galli
	Rilascio esenzione ticket	
	Scelta/Revoca	
	Controllo attività necroscopica	
	Gestione protesica	
	Certificazioni medico legali	
	Contributi alla persona	
	Commissioni invalidi	
	Gestione convenzioni trasporti dializzati	
	Supporto alle attività di "Continuità Assistenziale"	
	Assistenza Domiciliare Integrata a gestione diretta	
Dipartimento Salute Mentale e dipendenze	Gestione degli inserimenti in Strutture Residenziali e Centri Diurni a contratto e non	Dott. Pietro Tronconi
	Gestione programmi innovativi in convenzione esterna	
	Gestione convenzioni legate ai programmi innovativi in convenzione esterna	
	Gestione quote RL in convenzione esterna	
	Gestione progetti inserimenti lavorativi in convenzione esterna	
	Gestione Fondo economale	
	Gestione collaborazione a titolo gratuito con enti per la gestione dei disturbi alimentari – DCA	
	Donazioni da Enti/case farmaceutiche/etc.	
	Gestione progetti riabilitativi/risocializzanti in convenzione esterna	
SERD	Approvvigionamento metadone e altri stupefacenti	Dott. Luca Moltrasio
	Gestione degli inserimenti in Strutture Residenziali e Centri Diurni a contratto e non	
	Programmazione degli appuntamenti degli esami tossicologici a valenza medico-legale per patente	
SC UONPIA	Accoglienza, presa in carico e restituzione del percorso degli utenti inviati dalla Prefettura per art. 75	Dott. Marika Savoldelli
	Gestione degli inserimenti in Strutture Residenziali e Centri Diurni a contratto e non	
SC Farmacia	Gestione progetti educativi/risocializzanti in convenzione esterne	Dott.ssa Grazia Mingolla
	Formazione e informazione scientifica	
SC Sistemi Informativi Aziendali	Gestione farmaci e stupefacenti	Dott. Roberto Opizzi
	Gestione manutenzione applicativi informatici	
	Gestione contratti finanziati dal PNRR	

ALLEGATO 3

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
AREA INCARICHI E NOMINE						
Reclutamento per concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta), avviso pubblico (tempi determinati) e di progressioni di carriera (selezioni interne/incarichi di coordinamento)	Direttore Risorse Umane	ALTO	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari. Potenziali conflitti di interessi Rispetto obblighi di Trasparenza. Gestione Conflitto d'interessi L'assunzione di personale deve essere subordinata all'esistenza di presupposti normativi che lo legittimano. Massima pubblicità per le procedure di selezione e conferimento con l'indicazione generale dei requisiti per il ruolo da ricoprire	Verifica avente ad oggetto l'eventuale vacanza di posti nei fabbisogni aziendali, da ricoprire attraverso procedure ad evidenza pubblica. Verifica in ordine alla prescritta compatibilità economica. Predisposizione, in conformità alle disposizioni di settore vigenti nel tempo, dei criteri di valutazione dei titoli dei Candidati da parte delle singole Commissioni esaminatrici. Utilizzo di gestionale concorsi a fini di tracciabilità e trasparenza. Rispetto dei termini normativamente previsti e degli obblighi di pubblicazione La Commissione dovrà prestabilire i criteri di valutazione per la parte discrezionale dell'attribuzione del punteggio. Devono essere effettuati controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese sui titoli posseduti a cura del responsabile del procedimento su un congruo campione definito dal Direttore di UOC	% Indicazione nelle deliberazioni di indizioni di esistenza di eventuali guardatorie. N. assunzioni/numero dichiarazioni verificate	annuale
Nomina della Commissione	Direttore Risorse Umane	ALTO	Irregolare composizione della commissione di concorso Potenziale conflitto di interessi	Verifica dichiarazioni mancanza conflitto d'interessi	n. dichiarazioni conflitto d'interessi/numero verifiche	semestrale
Progressioni di carriera e conferimento di incarichi dirigenziali	Direttore Risorse Umane	MEDIO	Indebita assegnazione di benefici economici - Potenziali conflitti di interessi	Definizione dei requisiti professionali e verifica con i requisiti secondo CCNL per il profilo da ricoprire nel 100% delle procedure. Rispetto del Regolamento che disciplini le modalità di progressione del personale Gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali devono prevedere il rispetto degli obblighi in tema di trasparenza.	% incarichi conferiti/n. verifiche	semestrale
Conferimenti incarichi collaborazione occasionale/libero - professionale	Direttore Risorse Umane	MEDIO	Motivazione generica circa i presupposti per il conferimento dell'incarico Potenziale conflitto d'interessi	Revisione Modulistica conflitto di interessi e incompatibilità	n. conferimenti/n. dichiarazioni	semestrale
Autorizzazione incarichi extraistituzionali	Direttore Risorse Umane	ALTO	Violazione del Regolamento aziendale. Conflitto d'interessi con attività istituzionale	Adesione alla regolamentazione aziendale e acquisizione di tutte le firme autorizzatorie previste	n. richieste/n. controlli modulistica contenente tutte le firme autorizzatorie. (Misura specifica prevista sulla base di eventi accaduti)	semestrale
Pantouflage	Direttore Risorse Umane	MEDIO	rischio conclusione rapporto di lavoro, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, con soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali	Inserimento nei contratti di assunzione e nei moduli per la presentazione delle dimissioni per Dirigenza e comparto di apposite clausole che prevedano specificatamente il divieto di pantouflage	n. contratti/n. contratti con previsione clausola. Verifiche su segnalazioni non anonime	Annuale

ALLEGATO 3

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
AREA CONTRATTI PUBBLICI						
<p>Procedure di affidamento appalti sotto soglia di cui ai commi. 2, 3 e 4 dell'art. 1 del d.l. n. 76/ 2020 come modificato dal d.l. n. 77/2021, in deroga agli artt. 36, co. 2, e 157 co. 2, del d.lgs. n. 50/2016 (Quando la delibera sia adottata entro il 30 giugno 2023)</p>	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/Direttore SC Approvvigionamenti	ALTO	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso. Condizionamento della procedura di affidamento attraverso la nomina di un RUP non in possesso di requisiti di professionalità	Tracciamento di tutti gli affidanti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere agli affidamenti in deroga. Link alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigente o titolare di incarico di funzione, ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 33/2013 per far conoscere i requisiti di professionalità. Dichiarazione del RUP delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi art. 42 D.Lgs. 50/2016	link/modulo dichiarazione assenza conflitti di interesse	semestrale
<p>Appalti di servizi e forniture di valore pari a 139 mila € e fino alla soglia comunitaria e lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro procedura negoziata ex art. 63 del Codice, previa consultazione di almeno 5 OO.EE., ove esistenti.</p>	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Direttore SC Approvvigionamenti	ALTO	Possibile incremento del rischio di frazionamento, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma.	tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi. Pubblicazione dei nominativi degli operatori economici consultati dalla stazione appaltante in esito alla procedura.	n. affidamenti/n. pubblicazioni	semestrale
<p>Art. 2, co. 3, d.l. n. 76/2020 (modificato dal d.l. n. 77/2020) APPALTI SOPRA SOGLIA Quando la determina a contrarre o altro atto equivalente sia adottato entro il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 63 del Codice previa pubblicazione dell'avviso di indizione della gara o di altro atto equivalente, nel rispetto di un criterio di rotazione, nella misura strettamente necessaria quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti dagli effetti negativi della crisi causata dalla pandemia da COVID-19 o dal periodo di sospensione delle attività determinato dalle misure di contenimento adottate per fronteggiare la crisi, i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati.</p>	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SC Approvvigionamenti	MEDIO	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza del ricorrere delle condizioni di estrema urgenza previste dalla norma.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate.	DELIBERA	TEMPESTIVO

ALLEGATO 3

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
Art. 4, commi. 2 e 3, d.l. n. 76/2020 Estensione della norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123, d.lgs. n. 104/2010 - escludono la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SC Approvvigionamenti	BASSO	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di altissimi risarcimenti al soggetto non aggiudicatario	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli operatori economici (OO.EE.) che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010, al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.	RELAZIONE AL RPCT	SEMESTRALE
Art. 6, d.l. n. 76/2020 Disciplina del Collegio consultivo tecnico. Fino al 30 giugno 2023 per i lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un collegio consultivo tecnico, prima dell'avvio dell'esecuzione, per la rapida risoluzione delle controversie in corso di esecuzione.	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SS Approvvigionamenti	BASSO	Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.	Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (cfr. anche LLGG MIMS sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12 e Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1, del PNA 2023)	Adozione modulo conflitti di interesse	ANNUALE
Procedura di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 50/2016, per i settori ordinari, e di cui all'art. 125, per i settori speciali, nella misura strettamente necessaria, quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla SA, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SC Approvvigionamenti	MEDIO	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati. Il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi.	DELIBERA	TEMPESTIVO
Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SC Approvvigionamenti	BASSO	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.	N. CONTENZIOSI	semestrale

ALLEGATO 3

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
Art. 50, co. 2. d.l. n. 77/2021 Esecuzione Poteri sostitutivi	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SC Approvvigionamenti	BASSO	Mancata attivazione del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, co.9-bis, l. n. 241/1990 con conseguenti ritardi nell'attuazione del PNRR e PNC e dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei al fine di favorire interessi particolari.	Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016	MODULO DICHIARAZIONE CONFLITTO INTERESSI	semestrale
Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici. Le SA possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.	Direttore SC Tecnico Patrimoniale/ Responsabile SS Approvvigionamenti/Direttore Sistemi informativi	medio	Carente programmazione pluriennale degli interventi che determina l'insorgere della necessità di usufruire, a guadagno di tempo, di procedure negoziate per importi rilevanti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.	tracciamento delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5	delibere	semestrale
TEMPI DI ATTESA E ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE						
Tempi di attesa relativi a prestazioni ambulatoriali istituzionali o a pagamento	DIREZIONE MEDICA/RUA	BASSO	Inserimento di diversa priorità rispetto a quella prescritta. Cambio priorità o abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa)	Monitoraggio dei tempi di attesa aziendali delle prestazioni ambulatoriali. Governo delle criticità e gestione del sistema premiante entro i vincoli aziendali.	Monitoraggio Tempi di attesa mensile	mensile
Libera Professione Intramuraria	DIREZIONE MEDICA/SC RISORSE UMANE/COMITATO LP/COLLEGIO DI DIREZIONE	MEDIO	Violazione di rapporto di prevalenza di Attività istituzionale rispetto a ALPI per ciascuna U.O. Aumento o non rispetto dei tempi di attesa istituzionali. Prestazioni in libera professione effettuate in orario istituzionale.	Reportistica mensile	volume attività istituzionale/volume LP tempi attesa/LP	mensile
sovrapposizione LP con attività resa in istituzionale	SC RISORSE UMANE	ALTO	Doppio riconoscimento economico	Controlli della UOC Risorse Umane come da Regolamento LP	timbrature	mensile
GESTIONE ENTRATE ED USCITE						
Pagamenti	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	BASSO	Ritardo o anticipazione di pagamenti rispetto ai tempi contrattualmente previsti allo scopo di trarne indebito vantaggio	Ogni trimestre sul sito Trasparenza nella sezione Tempestività dei Pagamenti si provvede alla pubblicazione della tempistica media tenuta nel pagamento ai fornitori aziendali. Trimestralmente pubblicazione sul sito trasparenza aziendale di tutti i pagamenti effettuati	Dati pubblicati	trimestrale

ALLEGATO 3

PROCESSO	RESPONSABILE PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO	RISCHIO SPECIFICO	MISURA SPECIFICA	INDICATORE	TEMPI
Gestione scritture contabili e flussi informativi	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	MEDIO	Effettuare registrazioni contabili e rilevazioni non veritiere e redigere flussi informativi non rispondenti alle rilevazioni contabili allo scopo di occultare fatti aziendali.	verifica attuazione procedure pac/controlli sulla corretta applicazione delle procedure da definire a seguito indicazioni regionali in materia	Verifica corrispondenza tra tabelle contabili e scritture rilevate	semestrale
Pagamenti	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	MEDIO/BASSO	Effettuare pagamenti a fronte di mancata o parziale istruttoria di liquidazione a fronte di esito negativo della stessa	Pubblicazione tempi pagamento	Dati pubblicati	trimestrale
Gestione dei fondi divisionali	UOC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	MEDIO/BASSO	Uso improprio dei fondi (non coerenti con le Regole di Sistema, i vincoli di Bilancio, le modalità di acquisizione di beni e servizi e/o di reclutamento del personale) - Gestione non ricompresa nelle procedure del percorso di certificabilità dei bilanci (secondo le emanande linee guida regionali)	Applicazione della POPAC19 e della relativa modulistica/ controlli sulla corretta applicazione delle procedure	report controlli	semestrale
Percorso di certificabilità dei Bilanci - PAC	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA'	MEDIO	Mancata, parziale o incompleta diffusione e applicazione delle procedure del percorso di certificabilità dei bilanci previste dal D.lgs. 118/2011 - Mancato, parziale o incompleto controllo sull'applicazione delle procedure del percorso di certificabilità dei bilanci previsti dal D.lgs. 118/2011	verifica attuazione procedure pac	controlli sulla corretta applicazione delle procedure da definire a seguito indicazioni regionali in materia	semestrale
FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE						
Sponsorizzazioni di eventi formativi (discenti) da parte di ditte farmaceutiche	SS FORMAZIONE	MEDIO	Conflitto d'interesse apparente.	Aggiornamento e Rispetto Regolamento Sponsorizzazioni/ Acquisizione dichiarazione assenza conflitto interessi del discente in relazione alla propria posizione e svolgimento di attività all'interno dell'Azienda.	Revisione regolamento	annuale
ACQUISTI IN AMBITO SANITARIO	SC FARMACIA	ALTO	Non corrispondenza tra l'ordinato ed il ricevuto	Verifica della congruità della consegna: corrispondenza sull'ordinato in qualità, quantità, tempistica	Numero delle consegne corrette/ numero delle consegne verificate	Annuale
gestione stupefacenti	SC FARMACIA	ALTO	evitare la sottrazione e/o la errata distribuzione di farmaci stupefacenti	Formazione del personale e revisione procedura aziendale	controllo corrispondenza giacenze reali con evidenz aindicatori	semestrale
Gestione stupefacenti in sala operatoria	SC FARMACIA	ALTO	Mancato, incompleto o non costante controllo/evidenza nelle fasi di ricezione, stoccaggio e distribuzione degli stupefacenti	Predisposizione e utilizzo modulo per carico/scarico stupefacenti in Sala Operatoria	Adozione modulo e utilizzo	semestrale
Osservanza obbligo adesione convenzioni ARIA in special modo per i DM/Farmaci monitorati dal DPCM nazionale	SC FARMACIA	ALTO	mancata osservanza obbligo di acquisto in convenzione	Rispetto di preventiva verifica di esistenza convenzioni ARIA nelle richieste di acquisto formulate alla UOS Approvvigionamenti	n. acquisti/n. acquisti in convenzione	semestrale
Puntuale programmazione annuale fabbisogni	SC FARMACIA	MEDIO	acquisti in urgenza bypassando corrette procedure	Programmazione fabbisogni annuali da condividere con UOS Acquisti entro il primo bimestre	scadenza del 28 febbraio	annuale
ATTIVITA' TERRITORIALE						
CERTIFICAZIONI MONOCRATICHE	DISTRETTI	ALTO	Evitare il rilascio di certificazioni compiacenti	Trasparenza, controllo: informatizzazione dei processi	Controllo su almeno il 5% delle certificazioni monocratiche	semestrale
Controllo Attività LP sul territorio (spazi ed orari)	DISTRETTI	ALTO	Evitare che il Professionista effettui LP in orari e spazi non autorizzati	Rispetto dei criteri autorizzati per evitare sovrapposizioni con attività istituzionale	N. controlli effettuati/n. prestazioni	semestrale
Rimborsi viaggi trasporto pazienti nefropatici	DISTRETTI	ALTO	Favoritismo nel rimborso dei viaggi al paziente nefropatico	controllo richieste rimborso e rendicontazioni viaggi	numero pratiche verificate	semestrale

ALLEGATO 1 - GRIGLIA DI RILEVAZIONE 2024-2026

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell' articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	Annuale	RPCT	Entro 15 giorni dall'approvazione	Monitoraggio annuale entro il 20.06.2023 RPCT
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali e Legali	Entro il 20/3, 20/6, 20/9, 20/12 con riferimento al trimestre precedente	Monitoraggio trimestrale Responsabile: responsabile SS
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali e Legali	Semestrale	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Responsabile SS
			Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali e Legali	semestrale	Monitoraggio semestrale Responsabile: Responsabile SS
		Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali e Legali	semestrale	Monitoraggio semestrale Responsabile: Responsabile SS
	Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Responsabile: DirettoreSS	
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo		n.a.	
	Art. 34, d.lgs. n. 33/2013	Oneri informativi per cittadini e imprese	Regolamenti ministeriali o interministeriali, provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato per regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, nonché l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici con allegato elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i medesimi atti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016		n.a		

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Burocrazia zero	Art. 37, c. 3, d.l. n. 69/2013	Burocrazia zero	Casi in cui il rilascio delle autorizzazioni di competenza è sostituito da una comunicazione dell'interessato	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 10/2016		n.a	
		Art. 37, c. 3-bis, d.l. n. 69/2013	Attività soggette a controllo	Elenco delle attività delle imprese soggette a controllo (ovvero per le quali le pubbliche amministrazioni competenti ritengono necessarie l'autorizzazione, la segnalazione certificata di inizio attività o la mera comunicazione)			n.a	
		Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 14, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).		n.a	
		Art. 14, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico		n.a	

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Organizzazione	o di governo	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno		n.a.	

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno		n.a.	
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno		n.a.	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).		n.a.	
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.		
Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti di esercizio annuale dei gruppi consiliari regionali e provinciali, con evidenza delle risorse trasferite o assegnate a ciascun gruppo, con indicazione del titolo di trasferimento e dell'impiego delle risorse utilizzate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.		
		Atti degli organi di controllo	Atti e relazioni degli organi di controllo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.		
	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Risorse Umane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Semestrale Responsabile: Direttore SC	

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sc Risorse Umane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sc Risorse Umane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sc Sistemi Informativi	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Risorse Umane	Entro 30 giorni conferimento	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
				Per ciascun titolare di incarico:		SC Risorse Umane	Entro 30 giorni conferimento	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Risorse Umane	Entro 30 giorni conferimento	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Risorse Umane	Entro 30 giorni conferimento	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Risorse Umane	Entro 30 giorni conferimento	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Risorse Umane	Entro 30 giorni conferimento	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	SC Risorse Umane	Entro 30 giorni conferimento	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali	Entro 30 giorni dalla nomina	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali	Entro 30 giorni dalla nomina	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali	Entro il mese di gennaio per i compensi annuali riferiti all'anno precedente	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali	Entro il mese di gennaio per i compensi annuali riferiti all'anno precedente	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali	Entro il mese di gennaio per i dati riferiti all'anno precedente	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali	Entro il mese di gennaio per i dati riferiti all'anno precedente	Monitoraggio Semestrale Responsabile: Direttore SC

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]			Risorse Umane - pubblicazione sospesa - (cfr. Circolare DG Welfare Regione Lombardia prot 331519/10.10.2019)	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico		Risorse Umane - pubblicazione sospesa - (cfr. Circolare DG Welfare Regione Lombardia prot 331519/10.10.2019)	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale		Risorse Umane - pubblicazione sospesa - (cfr. Circolare DG Welfare Regione Lombardia prot 331519/10.10.2019)	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla nomina	Annuale Responsabile: Direttore SC
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	SC Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla nomina ed entro il mese di gennaio	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)		Risorse Umane - pubblicazione sospesa - (cfr. Circolare DG Welfare Regione Lombardia prot 331519/10.10.2019)	

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
				Per ciascun titolare di incarico:				
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dal conferimento	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982	(da pubblicare in tabelle che distinguono le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Personale		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 15, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Elenco delle posizioni dirigenziali, integrato dai relativi titoli e curricula, attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016		n.a	
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2. l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
		Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013		Compensi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
Bandi di concorso		Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	contestualmente alla pubblicazione in GU	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CIVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
				Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
				Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
				Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio semestrale Responsabile: Direttore SC
	Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Benessere organizzativo	Livelli di benessere organizzativo			n.a.	
		Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
				Per ciascuno degli enti:				
				1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a		

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile	
	Enti pubblici vigilati		Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a		
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a		
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a		
				Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)		n.a		
				Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)		n.a		
				Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a		
			Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
					Per ciascuna delle società:	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
					1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
					2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
					3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Enti controllati	Società partecipate	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
				7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)		n.a	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)		n.a	
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016		Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
				Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile	
Enti di diritto privato controllati		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuno degli enti:					
				1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			n.a	
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			n.a	
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			n.a	
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			n.a	
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			n.a	
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			n.a	
		7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			n.a			
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (<i>link al sito dell'ente</i>)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)			n.a
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (<i>link al sito dell'ente</i>)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)			n.a
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			n.a		
Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			n.a		
Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Dati aggregati attività amministrativa	Dati relativi alla attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016			n.a.		

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:				
		Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013	9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC			

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
				Per i procedimenti ad istanza di parte:			Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Monitoraggio tempi procedurali		Art. 24, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 28, l. n. 190/2012	Monitoraggio tempi procedurali	Risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	Tutte le strutture aziendali	n.a.	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati		Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni precedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (link alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	S<s Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016			
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (link alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016		n.a.	
Controlli sulle imprese		Art. 25, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di controllo	Elenco delle tipologie di controllo a cui sono assoggettate le imprese in ragione della dimensione e del settore di attività, con l'indicazione per ciascuna di esse dei criteri e delle relative modalità di svolgimento	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016		n.a.	
		Art. 25, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Obblighi e adempimenti	Elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare per ottemperare alle disposizioni normative			n.a.	
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Informazioni sulle singole procedure (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG)/SmartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate	L'articolo 226 del nuovo Codice degli Appalti ha abrogato l'articolo 1, comma 32, della Legge n. 190 del 2012. Di conseguenza, non sussiste più l'obbligo trasmettere ad ANAC il file XML entro il 31 gennaio, ma esiste l'obbligo di invio tempestivo dei dati in ogni fase della procedura che richiede un CIG.	SC Gestione Acquisti Provveditorato – Economato , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016		Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG)/smartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)			SC Gestione Acquisti Provveditorato – Economato , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013; Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016 D.M. MIT 14/2018, art. 5, commi 8 e 10 e art. 7, commi 4 e 10	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali Comunicazione della mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici per assenza di lavori e comunicazione della mancata redazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi per assenza di acquisti (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 8 e art. 7, co. 4) Modifiche al programma triennale dei lavori pubblici e al programma biennale degli acquisti di beni e servizi (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 10 e art. 7, co. 10)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti Provveditorato – Economato , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		DAL 01.01.2024 Art. 30 d.Lgs. 36/2023 ;	Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		DAL 01.01.2024 Art. 40 d.Lgs. 36/2023 (sostituisce l'art.22 D.Lgs.50/16);	Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative Progettuali; - "la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute + eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE		DAL 01.01.2024 Allegato I.6 d.Lgs. 36/2023;	Dibattito pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; "- la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dell' art. 7 dell'allegato); " - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		DAL 01.01.2024 Art. 168 d.Lgs. 36/2023 (sostituisce l'Art.134 del D.Lgs.50/16);	Procedure di gara con sistemi di qualificazione	- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del dlgs n. 50/2016 I dati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione								
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016; DPCM n. 76/2018	Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico	Progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori (art. 22, c. 1) Informazioni previste dal D.P.C.M. n. 76/2018 <i>"Regolamento recante modalità di svolgimento, tipologie e soglie dimensionali delle opere sottoposte a dibattito pubblico"</i>	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	PROCEDURE	DAL 01.01.2024 Art. 169 d.Lgs. 36/2023 (sostituisce l'Art.135 del D.Lgs.50/16);	Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	gli atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi di preinformazione	SETTORI ORDINARI Avvisi di preinformazione per i settori ordinari di cui all'art. 70, co. 1, d.lgs. 50/2016 SETTORI SPECIALI Avvisi periodici indicativi per i settori speciali di cui all'art. 127, co. 2, d.lgs. 50/2016	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Delibera a contrarre	Delibera a contrarre o atto equivalente	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato), SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016, d.m. MIT 2.12.2016	Avvisi e bandi	SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC n.4) Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9) Avviso di costituzione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC) Determina a contrarre ex art. 32, c. 2, con riferimento alle ipotesi ex art. 36, c. 2, lettere a) e b) SETTORI ORDINARI- SOPRASOGLIA Avviso di preinformazione per l'indizione di una gara per procedure ristrette e procedure competitive con negoziazione (amministrazioni subcentrali) (art. 70, c. 2 e 3) Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1 e 4) Bandi di gara o avvisi di preinformazione per appalti di servizi di cui all'allegato IX (art. 142, c. 1) Bandi di concorso per concorsi di progettazione (art. 153) Bando per il concorso di idee (art. 156) SETTORI SPECIALI Bandi e avvisi (art. 127, c. 1) Per procedure ristrette e negoziate- Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 3) Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 128, c. 1) Bandi di gara e avvisi (art. 129, c. 1) Per i servizi sociali e altri servizi specifici- Avviso di gara, avviso periodico indicativo, avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 140, c. 1) Per i concorsi di progettazione e di idee - Bando (art. 141, c. 3) SPONSORIZZAZIONI Avviso con cui si rende nota la ricerca di sponsor o l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione indicando sinteticamente il contenuto del contratto proposto (art. 19, c. 1)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato), SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 48, c. 3, d.l. 77/2021	Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea	Evidenza dell'avvio delle procedure negoziata (art. 63 e art.125) ove le S.A. vi ricorrono quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato), SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Commissione giudicatrice	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato), SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Bandi di gara e contratti	AGGIUDICAZIONE	DAL 01.01.2024 Art. 28 d.Lgs. 36/2023 (sostituisce l'Art.29 del D.Lgs.50/16);	Trasparenza dei contratti pubblici	La composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi relativi all'esito della procedura	SETTORI ORDINARI- SOTTOSOGLIA Avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, lett. b), c), c-bis). Per le ipotesi di cui all'art. 36, c. 2, lett. b) tranne nei casi in cui si procede ad affidamento diretto tramite determina a contrarre ex articolo 32, c. 2 Pubblicazione facoltativa dell'avviso di aggiudicazione di cui all'art. 36, co. 2, lett. a) tranne nei casi in cui si procede ai sensi dell'art. 32, co. 2 SETTORI ORDINARI-SOPRASOGLIA Avviso di appalto aggiudicato (art. 98) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi di cui all'allegato IX eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 153, c. 2) SETTORI SPECIALI Avviso relativo agli appalti aggiudicati (art. 129, c. 2 e art. 130) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi sociali e di altri servizi specifici eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 140, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 141, c. 2)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Fase esecutiva	Fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 del d.lgs. 50/2016, i provvedimenti di approvazione ed autorizzazione relativi a: - modifiche soggettive - varianti - proroghe - rinnovi - quinto d'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, pubblicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del contratto di subappalto). Certificato di collaudo o regolare esecuzione Certificato di verifica conformità Accordi bonari e transazioni Atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissioni di collaudo	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione. Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo).	Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato), SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione. Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo).	Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato), SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016;	Concessioni e partenariato pubblico privato	Tutti gli obblighi di pubblicazione elencati nel presente allegato sono applicabili anche ai contratti di concessione e di partenariato pubblico privato, in quanto compatibili , ai sensi degli artt. 29, 164, 179 del d.lgs. 50/2016. Con riferimento agli avvisi e ai bandi si richiamano inoltre: Bando di concessione, invito a presentare offerte (art. 164, c. 2, che rinvia alle disposizioni contenute nella parte I e II del d.lgs. 50/2016 anche relativamente alle modalità di pubblicazione e redazione dei bandi e degli avvisi) Nuovo invito a presentare offerte a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Nuovo bando di concessione a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Bando di gara relativo alla finanza di progetto (art. 183, c. 2) Bando di gara relativo alla locazione finanziaria di opere pubbliche o di pubblica utilità (art. 187)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato), SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	PROCEDURE	DAL 01.01.2024 Art. 193 d.Lgs. 36/2023 (sostituisce l'Art.183 del D.Lgs.50/16);	FINANZA DI PROGETTO	Procedura di affidamento	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	PROCEDURE Affidamento di SPL	DAL 01.01.2024 Art. 31 d.Lgs. 201/2022;	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica	la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale F206 il contratto di servizio sottoscritto dalle parti (art. 31 c. 2	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli altri documenti previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2) ALLEGATO 1 – OBBLIGHI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile	Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	PROCEDURE	DAL 01.01.2024 Art. 140 d.Lgs. 36/2023 (sostituisce l'Art.163 del D.Lgs.50/16);	Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016;	Affidamenti in house	Tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti nell'ambito del settore pubblico (art. 192, c. 1 e 3)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		d.l. 76, art. 1, co. 2, lett. a) (applicabile temporaneamente e)	Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per gli affidamenti diretti per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro: pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (non obbligatoria per affidamenti inferiori ad euro 40.000)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		d.l. 76, art. 1, co. 1, lett. b) (applicabile temporaneamente e)	Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il	Per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie comunitarie e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a un milione di euro: pubblicazione di un avviso che evidenzia l'avvio della procedura negoziata e di un avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Verbalì delle commissioni di gara	Verbalì delle commissioni di gara (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali.	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 47, c. 2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del d.lgs. n. 198/2006 alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti)(art. 47, c. 2, d.l. 77/2021)	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	PROCEDURE Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC	DAL 01.01.2024 Art. 47 D-L 77/2021;	DECRETO - LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure	Art. 47, commi 2 e 9 La copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti); il documento è prodotto, a pena presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. N.B: tale pubblicazione è successiva alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure Art. 47, commi 3 e 9 "- La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti. Art. 47, co. 3-bis e 9 "- La certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti).	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Contratti	Solo per gli affidamenti sopra soglia e per quelli finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali, testo dei contratti e dei successivi accordi modificativi e/o interpretativi degli stessi (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		D.l. 76/2020, art. 6 Art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Collegi consultivi tecnici	Composizione del CCT, curricula e compenso dei componenti.	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 47, c. 2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti (art. 47, c. 3, d.l. 77/2021)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 47, co. 3-bis e co. 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016		Pubblicazione da parte della S.A. della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Tempestivo	SC Gestione Acquisti (Provveditorato – Economato) , SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016	Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni	<p>Obbligo previsto per i soli enti gestiscono gli elenchi e per gli organismi di certificazione</p> <p>Elenco degli operatori economici iscritti in un elenco ufficiale (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)</p> <p>Elenco degli operatori economici in possesso del certificato rilasciato dal competente organismo di certificazione (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)</p>	Tempestivo		n.a.	
Sovvenzioni, contributi, sussidi,	Criteria e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteria e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Per ciascun atto: 1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione	2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
vantaggi economici	Atti di concessione	Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali)	3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	(NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) link al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
		Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	RPCT	entro la data definita da ANAC	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Sc Controllo di Gestione	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
				Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC RisorseUmane	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	URP	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Liste di attesa	Art. 41, c. 6, d.lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (obbligo di pubblicazione a carico di enti, aziende e strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del servizio sanitario) (da pubblicare in tabelle)	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione sanitaria RUA	Entro 7 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall' art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	URP	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti pubblicare in tabelle)	(da Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Art. 41, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti in forma sintetica e aggregata (da pubblicare in tabelle)	Dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC	

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
				Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SC Bilancio, Programmazione e Contabilità	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Opere pubbliche	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni reali ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		N.A.	
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n. 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)	Tempestivo (art.8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate.	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SC Gestione Tecnico Patrimoniale	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Tempestivo (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		n.a	
		Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle)	Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetriche per finalità di pubblico interesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
			Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
			Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
			Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
			Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	

ALLEGATO 4

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
 aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
 aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
			Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
			Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
			Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
Strutture sanitarie private accreditate		Art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013	Strutture sanitarie private accreditate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
				Accordi intercorsi con le strutture private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)		n.a.	
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell' articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	RPC	Entro data definita da ANAC	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	RPCT	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	RPCT	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	RPCT	Entro data definita da ANAC	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	RPCT	Entro data definita da ANAC	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	RPCT	Entro data definita da ANAC	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Altri contenuti	Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice"concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	RPCT/SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	SS Affari Generali e Legali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE * - DELIBERAZIONE ANAC 1310/2016
aggiornato al AL PNA 2022 - ALLEGATO N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
aggiornato alla DELIBERA N.264/2023 di ANAC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Aziendale Responsabile della individuazione e/o alla elaborazione e della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione (cfr. sul punto delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1))	Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	SC Sistemi Informativi Aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	SC Sistemi Informativi Aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	SC Sistemi Informativi Aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC
Altri contenuti	Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	(NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	Tutte le strutture aziendali	Entro 30 giorni dalla disponibilità del dato/informazione	Monitoraggio Semestrale Responsabile: DirettoreSC

* I dati oggetto di pubblicazione obbligatoria solo modificati dal dlgs 97/2016 è opportuno rimangono pubblicati sui siti (es. dati dei dirigenti già pubblicati ai sensi dell'art. 15 del previgente testo del dlgs 33/2013)

ALLEGATO 5

PIANO TRIENNALE 2024-2026 PER LA RAZIONALIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DELLE DOTAZIONI STRUMENTALI INFORMATICHE

PIANO TRIENNALE ICT – 2023-2025

INTRODUZIONE

In ambito IT, il piano di razionalizzazione previsto da ASST Bergamo Ovest include la revisione dei sistemi e delle infrastrutture esistenti, l'adozione di nuove tecnologie, in linea con le iniziative regionale e quanto stanziato per le progettualità PNRR, nonché la centralizzazione di determinate funzioni. L'obiettivo di un è quello di ridurre i costi, aumentare la velocità di esecuzione delle attività e semplificare i processi aziendali.

STATO DELL'ARTE

Dal punto di vista IT, è in corso presso ASST Bergamo Ovest è in corso un complesso e variegato piano di transizione digitale, volto ad abbracciare le progettualità e i finanziamenti concessi dal PNRR, oltre all'ottimizzazione di risorse economiche interne e/o finanziamenti regionale per evolvere l'infrastruttura IT – hardware e software – tale da razionalizzare i numerosi driver aziendali volti all'efficientamento.

PIANO DI AZIONE

Di seguito si enunciano le progettualità IT a maggior impatto sul concetto di razionalizzazione delle componenti hardware e software, nonché sui processi di dematerializzazione.

ATTIVITA'	OBIETTIVO RAZIONALIZZAZIONE	ANNO REALIZZAZIONE
ROLL-OUT DELLE POSTAZIONI DI LAVORO – PC E STAMPANTI CON MACCHINE WINDOWS 10	Standardizzare il parco macchine aziendale, razionalizzando la loro distribuzione in base alle reali necessità e ai nuovi servizi abilitati (es: case della comunità)	2023
IMPLEMENTAZIONE PIATTAFORMA DI ASSET MANAGEMENT	Censire e Monitorare l'utilizzo delle dotazioni hardware e software, rilevare eventuali vulnerabilità e distribuire le opportune patch	2023
IMPLEMENTAZIONE E POPOLAMENTO NUOVO DATACENTER	Dismettere locali e infrastrutture obsolete a favore di nuove rispondenti a tutte le linee guida sulla sicurezza informatica	2023

VIRTUALIZZAZIONE SERVER	Dismettere e convertire sistemi fisici in virtuali per agevolare attività di manutenzione, monitoraggio e messa in sicurezza dei sistemi	2023-2024
DIFFUSIONE RETE WIFI	Distribuzione copertura WIFI per razionalizzare attività clinico-amministrative luogo-dipendenti	2023-2024
IMPLEMENTAZIONE CARTELLA CLINICA ELETTRONICA REGIONALE	Dematerializzazione dei documenti cartacei e facilitazione-innovazione dei processi clinico-amministrativo associati al percorso di ricovero e ambulatoriale del paziente	2024-2025
IMPLEMENTAZIONE NUOVO SISTEMA DI LABORATORIO ANALISI REGIONALE	Ottimizzazione dei processi di diagnostica di Laboratorio Analisi grazie all'introduzione di una nuova piattaforma software governata a livello regionale	2024-2025
IMPLEMENTAZIONE DI ALGORITMI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE APPLICATA ALL'IMAGING DIAGNOSTICA	Applicazione dell'intelligenza artificiale per la refertazione di alcune tipologie di prestazione (es: Screening Mammografico I Livello), diminuendo l'effort del personale medico	2024-2025
TRACCIABILITA' INFORMATICA DEI PROCESSI DI ANATOMIA PATOLOGICA	Completa dematerializzazione dei processi di Anatomia Patologica con rilevamento informatico di ogni step del processo di gestione, lavorazione e refertazione dei campioni, riducendo rischio clinico e effort temporale del personale del servizio per un impiego più idoneo	2023-2024
AUTOMAZIONE DEI MAGAZZINI DELLA FARMACIA OSPEDALIERA	Informatizzazione del processo di conservazione e distribuzione dei farmaci presso il Magazzino Farmaceutico centrale di Treviglio con razionalizzazione in termini di effort del personale di farmacia	2025
EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI ACCOGLIENZA: CUP, PS, ADT, GESTIONE CODE	Evoluzione dei processi informatizzati di accoglienza presso i Presidi Ospedalieri di ASST con razionalizzazione dei tempi dedicati alle attività amministrative a "basso valore" ed efficientamento degli indicatori di produttività su cui ASST è misurata, andando a sostituire sistemi software obsoleti che non recepiscono	2023-2024

	adeguatamente le nuove linee guida regionali e nazionali in ambito normativo e di sicurezza informatica	
IMPLEMENTAZIONE PIATTAFORMA TECNOLOGICA REGIONALE NPRI	Razionalizzazione dei costi di integrazione delle terze parti, nonché di moduli applicativi gestiti centralmente e senza oneri da ARIA S.P.A	2023-2024
DIGITALIZZAZIONE PERCORSO CHIRURGICO	Eliminare la componente cartacea prodotta durante il percorso chirurgico, ottimizzando i tempi di pianificazione degli interventi, nonché le attività intra ed extra operatorie.	2024-2025
DIGITALIZZAZIONE PROCESSI DI PROCUREMENT E DI GESTIONE DELLA QUALITA'	Stabilire un Workflow digitalizzato per l'iter di affidamento di beni e servizi, dalla fase di Demand Management fino all'aggiudicazione della procedura. Digitalizzazione dei processi inerenti il rilevamento dei processi di qualità aziendale.	2024-2025

GESTIONE E MONITORAGGIO

UOC Sistemi Gestionali Informativi, nel corso dell'anno 2022, si è dotata di una piattaforma software di Project Management atta al monitoraggio di tutte le progettualità IT, che compongono il Portfolio aziendale.

Questa evoluzione a livello gestionale in ottica PMO (Project Management Office), mira ad efficientare il raggiungimento degli obiettivi progettuali sui tre driver principali: qualità dei deliverable, tempistiche di consegna e rispetto dei costi progettuali.

Lo strumento consente altresì di condividere agilmente con la Direzione Strategica lo stato dell'arte dei progetti, per valutare eventuali variazioni di priorità in base agli obiettivi aziendali.

Nel corso dell'anno 2023 sono state eseguite sessioni formative per evolvere le skills del personale tecnico della Struttura, in ambito Project Management.

In parallelo, alcuni profili hanno ottenuto la certificazione MOP Foundation (Management of Portfolio), per la gestione di un Portfolio di progetti.

PIANO TRIENNALE 2024-2026 PER LA RAZIONALIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DELLE DOTAZIONI STRUMENTALI APPARECCHIATURE ELETTROMEDICALI

PIANO TRIENNALE SIC – 2024-2026

INTRODUZIONE

Nell'ambito della gestione delle attrezzature sanitarie, il piano di razionalizzazione previsto da ASST Bergamo Ovest include la sostituzione di apparecchiature vetuste ed obsolete, tenuto conto dei finanziamenti disponibili (regionali e PNRR). L'obiettivo è quello di ridurre i costi legati alla manutenzione e ridurre il rischio di interruzione di pubblico servizio imputabile a fermo macchina o a non riparabilità delle attrezzature di lavoro per *end of support* e/o indisponibilità dei pezzi di ricambio.

STATO DELL'ARTE

Nell'ambito della *MISSIONE 6 SALUTE M6.C2 – 1.1.2 Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero*, è prevista la sostituzione con fondi PNRR di sistemi radiologici, molti dei quali rientranti nel flusso NSIS di cui al D.M. 22 Aprile 2014 (acceleratore lineare, sistema angiografico, mammografo, TAC, RM e Gamma Camera/TAC).

Con decreto n. 20458 del 20/12/2023, in attuazione della DGR XII/1517 del 13/12/2023 relativa agli investimenti in ambito sanitario per l'esercizio 2023, sono stati stanziati i fondi finalizzati alla sostituzione dell'Angiografo in uso presso la sala di elettrofisiologia. L'Angiografo attualmente in uso, installato nell'anno 2011, è stato dichiarato dal produttore in stato *end of life* a partire dal 30/12/2022.

Nell'ambito PNRR (DL 34/2020 - All.5A-TI; DL 34/2020 All.5B-SI; All.5C-PS) il piano d'azione prevede l'acquisizione di apparecchiature da destinare alla Terapia Intensiva, Sub-Intensiva e Pronto Soccorso, finalizzate al potenziamento delle Strutture nell'ambito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

SS Ingegneria Clinica ha previsto l'acquisizione di nuove apparecchiature a supporto delle attività territoriali (Case di Comunità, Ospedali di Comunità, ADI).

SS Ingegneria Clinica ha analizzato lo stato di vetustà per parco tecnologico dell'ASST Bergamo Ovest, individuando apparecchiature di media e bassa tecnologia che necessitano di sostituzione urgente. L'alta priorità di sostituzione è dettata dalla vetustà ed obsolescenza delle apparecchiature e dei sistemi, per i quali i produttori hanno dichiarato l'*end of support* e pertanto in caso di guasto non sono reperibili i pezzi di ricambio necessari alla riparazione. La maggior parte

dei beni individuati ha un'età superiore ai 10 anni, ad eccezione di alcune apparecchiature che hanno un'età inferiore ai 10 anni, ma per le quali il produttore ha dichiarato *end of support*.

Il piano d'azione sotto riportato include la sostituzione di una parte residuale dei sistemi individuati dall'analisi di vetustà ed obsolescenza sopra menzionata, tenuto conto del finanziamento regionale destinato alla sostituzione di media e bassa tecnologia (fondi indistinti). In caso di ulteriori fondi di finanziamento, si procederà ad aggiornare il piano investimenti.

Il piano d'azione prevede inoltre l'acquisizione di elettrocardiografi completi di funzionalità di trasmissione telematica dei tracciati, da destinare alle strutture sanitarie dell'ASST ancora scoperte, al fine di incrementare l'efficienza del processo di refertazione degli elettrocardiogrammi e dematerializzare/archiviare tracciati e referti.

PIANO DI AZIONE

Di seguito si enunciano le progettualità del SIC a maggior impatto sulla riduzione della vetustà ed obsolescenza del parco macchine (elettromedicali) dell'ASST Bergamo Ovest, potenziamento delle Strutture che erogano assistenza nell'ambito dell'emergenza epidemiologia da Covid-19, nonché sui processi di dematerializzazione.

ATTIVITA'	OBIETTIVO RAZIONALIZZAZIONE	ANNO REALIZZAZIONE
SOSTITUZIONE APPARECCHIATURE VETUSTE ED OBSOLETE: ecotomografi per vari reparti; lampade scialitiche per Blocco Operatorio, apparecchiature per ambulatori oculistici, poligrafo per emodinamica,	Sostituzione finalizzata alla riduzione dei tempi di fermo macchina, aumento della qualità nel processo di diagnosi e cura e riduzione del rischio per pazienti ed operatori.	2023
ACQUISIZIONE NUOVE DOTAZIONI PER CASE DI COMUNITA: Sistemi holter, Spirometri, riunito ORL, altra strumentazione	Acquisizione nuove apparecchiature per le strutture territoriali al fine di garantire l'erogazione dei servizi/attività previste.	2023
ACQUISIZIONE NUOVE DOTAZIONI PER OSPEDALI DI COMUNITA' ED ADI	Acquisizione nuove apparecchiature per le strutture territoriali al fine di garantire l'erogazione dei servizi/attività previste.	2024
SOSTITUZIONE APPARECCHIATURE VETUSTE ED OBSOLETE: colposcopio, microtomi, processatore di tessuti, scialitiche per Blocco Operatorio, densitometro Osseo	Sostituzione finalizzata alla riduzione dei tempi di fermo macchina, aumento della qualità nel processo di diagnosi e cura e riduzione del rischio per pazienti ed operatori.	2024
INSTALLAZIONE APPARECCHIATURE RADIOLOGICHE PNRR	Sostituzione finalizzata alla riduzione dei tempi di fermo macchina, aumento della qualità	2024

Angiografo, acceleratore lineare, gamma camera/Tac, mammografo, apparecchiature radiologiche fissa, RM, TAC	nel processo di diagnosi	
POTENZIAMENTO PARCO TECNOLOGICO DI TERAPIA INTENSIVA, SUB-INTENSIVA E PS (DL 34/2020)	Acquisizione nuove apparecchiature a supporto dell'attività erogate dalla Strutture coinvolte nell'emergenza epidemiologica Covid-19.	2024
TELEREFERTAZIONE TRACCIATI ECG	Acquisizione e messa in uso di elettrocardiografi dotati di trasmissione telematica dei tracciati per dematerializzazione	2024-2025
INSTALLAZIONE ANGIOGRAFO DA DESTINARE AD ELETTROFISIOLOGIA	Sostituzione di apparecchiature obsolete, finalizzata alla riduzione dei tempi di fermo macchina, aumento della qualità nel processo di cura	2024-2025

GESTIONE E MONITORAGGIO

SS Ingegneria Clinica, secondo quanto riportato nella POPAC01-2SIC, ha la responsabilità di predisporre l'elenco delle richieste di acquisto pervenute dalle diverse Strutture di ASST, assegnando una priorità tecnica che tiene conto delle vetustà ed obsolescenza ed eventuale *end of support*/non reperibilità dei pezzi di ricambio ect.

L'elenco predisposto viene condiviso con la Direzione Aziendale che ha il compito di assegnare una priorità strategica e definire le fonti di finanziamento disponibili, dandone evidenza nel piano triennale degli investimenti.

SS Ingegneria Clinica ha inoltre il compito di fornire supporto nella gestione del processo di acquisizione (predisposizione capitolato e valutazione delle offerte) e di gestire il ciclo di vita dell'apparecchiatura (dall'installazione e collaudo alla messa in fuori uso). Il monitoraggio del ciclo di vita è garantito dal Software Coswin che consente la tracciabilità di ogni azione manutentiva e di archiviare la documentazione tecnica e rapporti di lavoro.

Nell'ambito degli investimenti, SS Ingegneria Clinica trasmette lo stato di avanzamento e gli estremi documentali (delibera, ordine, verbale di collaudo e fattura) alle Strutture competenti della rendicontazione ad RL, Ministero ect.

TABELLA degli ATTIVI AL 31.12.2022

ATTIVI AL 31.12.2022	OSPEDALE			TERRITORIO						TOTALE COMPLESSIVO ASST	
	TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Altri servizi territoriali		TOTALE TERRITORIO
		... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU								
Raggruppamento profili											
DIRIGENZA MEDICA	243	12	19	8			37		1	46	289
DIRIGENZA VETERINARIA										0	0
DIRIGENZA SANITARIA	24						19		12	31	55
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	1			1						1	2
DIRIGENZA PROFESSIONALE	5			1						1	6
DIRIGENZA TECNICA										0	0
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	8			1						1	9
TOTALE DIRIGENZA	281	12	19	11	0	0	56	0	13	80	361
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	509	56	56	13		19	57		17	106	615
OSTETRICA	27								12	12	39
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)				64						64	64
PERSONALE TECNICO SANITARIO	106									0	106
ASSISTENTI SANITARI						3				3	3
TECNICO DELLA PREVENZIONE	1									0	1
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	32						64		3	67	99
ASSISTENTI SOCIALI							15		11	26	26
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	106		5				1		1	2	108
PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	201	27	9				17		1	18	219
AUSILIARI	20		1				2		1	3	23
ASSISTENTE RELIGIOSO	1									0	1
PERSONALE AMMINISTRATIVO	158			11			8		48	67	225
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE										0	0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA										0	0
TOTALE COMPARTO	1.161	83	71	88	0	22	164	0	94	368	1.529
TOTALE COMPLESSIVO	1.442	95	90	99	0	22	220	0	107	448	1.890

FTE e COSTI 2022

FTE E COSTI 2022		OSPEDALE			TERRITORIO						TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI		
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Altri servizi territoriali			TOTALE TERRITORIO	
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU										
Categoria	Raggruppamento profili													
DIPENDENTI	DIRIGENZA MEDICA	239,9	13,2	18,7	6,9			35,2		1,4	43,4	283,3		
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA	23,1						16,6		12,2	28,8	51,9		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	1,8			0,3						0,3	2,0		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	5,8			0,3						0,3	6,0		
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	6,5			0,2						0,2	6,7		
	TOTALE DIRIGENZA	277,0	13,2	18,7	7,6	0,0	0,0	51,8	0,0	13,6	72,9	349,9	39.927.808	
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	521,1	56,0	58,8	12,1			19,1	55,6		29,5	116,4	637,5	
	OSTETRICA										0,0	0,0	0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)				54,0						54,0	54,0	54,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO	95,6									0,0	95,6	95,6	
	ASSISTENTI SANITARI							2,2			2,2	2,2	2,2	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE	1,4									0,0	1,4	1,4	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	28,6							56,9	2,4	59,3	87,9	87,9	
	ASSISTENTI SOCIALI							14,1		11,0	25,1	25,1	25,1	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	100,2		7,9					2,0	0,3	2,3	102,5	102,5	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	183,7	24,9	8,4				0,0	15,8	0,3	16,2	199,9	199,9	
	AUSILIARI	19,1		1,0					1,5	1,0	2,5	21,6	21,6	
	ASSISTENTE RELIGIOSO	1,0									0,0	1,0	1,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO	149,9			8,5				7,2	43,4	59,2	209,0	209,0	
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE										0,0	0,0	0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA										0,0	0,0	0,0		
TOTALE COMPARTO	1.100,5	80,9	76,1	74,6	0,0	21,4	153,1	0,0	87,9	337,1	1.437,6	65.041.765		
TOTALE COMPLESSIVO	1.377,5	94,1	94,8	82,2	0,0	21,4	204,9	0,0	101,5	410,0	1.787,5	104.969.573		
CONVENZIONATO UNIVERSITARIO	DIRIGENZA MEDICA									0,0	0,0	0,0		
	DIRIGENZA VETERINARIA									0,0	0,0	0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA									0,0	0,0	0,0		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE									0,0	0,0	0,0		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE									0,0	0,0	0,0		
	DIRIGENZA TECNICA									0,0	0,0	0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA									0,0	0,0	0,0		
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)										0,0	0,0	0,0	
	OSTETRICA										0,0	0,0	0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)										0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO										0,0	0,0	0,0	
	ASSISTENTI SANITARI										0,0	0,0	0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE										0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE										0,0	0,0	0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI										0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO										0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS										0,0	0,0	0,0	
	AUSILIARI										0,0	0,0	0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO										0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO										0,0	0,0	0,0	
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE										0,0	0,0	0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA										0,0	0,0	0,0		
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0		

FTE E COSTI 2022		OSPEDALE			TERRITORIO						TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Altri servizi territoriali			TOTALE TERRITORIO
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU									
Categoria	Raggruppamento profili												
Convenzionato ACN (Conv. Specialisti Amb., medicina dei servizi e MET)	DIRIGENZA MEDICA	17,7			4,4						4,4	22,1	
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA SANITARIA								0,9		0,9	0,9	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0	
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0	
	TOTALE DIRIGENZA	17,7	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	5,3	23,0	2.339.959
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)										0,0	0,0	
	OSTETRICA										0,0	0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)										0,0	0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO										0,0	0,0	
	ASSISTENTI SANITARI										0,0	0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE										0,0	0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE										0,0	0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI										0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO										0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS										0,0	0,0	
	AUSILIARI										0,0	0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO										0,0	0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO										0,0	0,0	
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE										0,0	0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA										0,0	0,0		
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
TOTALE COMPLESSIVO	17,7	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	5,3	23,0	2.339.959	
Somministrazione lavoro	DIRIGENZA MEDICA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA SANITARIA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0	
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0	
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	1,5									0,0	1,5	
	OSTETRICA	0,4									0,0	0,4	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)										0,0	0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO										0,0	0,0	
	ASSISTENTI SANITARI										0,0	0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE										0,0	0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	0,9									0,0	0,9	
	ASSISTENTI SOCIALI										0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	1,0									0,0	1,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS										0,0	0,0	
	AUSILIARI	6,2									0,0	6,2	
	ASSISTENTE RELIGIOSO										0,0	0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO	21,0			5,0		10,0				15,0	36,0	
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE										0,0	0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA										0,0	0,0		
TOTALE COMPARTO	31,1	0,0	0,0	5,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	15,0	46,1	1.785.000	
TOTALE COMPLESSIVO	31,1	0,0	0,0	5,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	15,0	46,1	1.785.000	

FTE E COSTI 2022		OSPEDALE			TERRITORIO						TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Altri servizi territoriali			TOTALE TERRITORIO
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU									
Categoria	Raggruppamento profili												
Incarichi di lavoro autonomo	DIRIGENZA MEDICA	5,9	1,8	2,5	4,3		3,9	0,6			8,8	14,8	
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA SANITARIA				0,6		0,1	12,0			12,6	12,6	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0	
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0	
	TOTALE DIRIGENZA	5,9	1,8	2,5	4,9	0,0	3,9	12,6	0,0	0,0	21,4	27,3	2.772.962
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)						2,0				2,0	2,0	
	OSTETRICA										0,0	0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)										0,0	0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO										0,0	0,0	
	ASSISTENTI SANITARI										0,0	0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE	0,0									0,0	0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE							4,8			4,8	4,8	
	ASSISTENTI SOCIALI										0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO										0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS										0,0	0,0	
	AUSILIARI										0,0	0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO										0,0	0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO										0,0	0,0	
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE										0,0	0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA										0,0	0,0		
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	4,8	0,0	0,0	6,8	6,8	515.000	
TOTALE COMPLESSIVO	6,0	1,8	2,5	4,9	0,0	6,0	17,4	0,0	0,0	28,2	34,2	3.287.962	
co.co.co.	DIRIGENZA MEDICA						3,5				3,5	3,5	
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA SANITARIA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0	
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0	
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0	3,5	3,5	316.793
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)						2,7				2,7	2,7	
	OSTETRICA										0,0	0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)										0,0	0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO										0,0	0,0	
	ASSISTENTI SANITARI										0,0	0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE										0,0	0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE										0,0	0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI										0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO										0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS										0,0	0,0	
	AUSILIARI										0,0	0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO										0,0	0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO										0,0	0,0	
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE										0,0	0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA										0,0	0,0		
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	2,7	2,7	220.000	
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,2	0,0	0,0	0,0	6,2	6,2	536.793	

DOTAZIONE ORGANICA 2022 DA PTFP 2021-2023 (da XXX_SCHEDA_DO2022_PTFP2021-23)

DOTAZIONE ORGANICA 2022 del PTFP 2021-2023	OSPEDALE			TERRITORIO						TOTALE COMPLESSIVO	
	TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Infermieri di Famiglia	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Altri servizi territoriali		TOTALE TERRITORIO
		... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU								
DIRIGENZA MEDICA	242	13	19		1		35		7	43	285
DIRIGENZA VETERINARIA										0	0
DIRIGENZA SANITARIA	24						19		12	31	55
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	1								1	1	2
DIRIGENZA PROFESSIONALE	6								1	1	7
DIRIGENZA TECNICA										0	0
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	7								1	1	8
TOTALE DIRIGENZA	280	13	19	0	1	0	54	0	22	77	357
PERSONALE INFERMIERISTICO	538	56	57	64	10	19	57		29	179	717
PERSONALE TECNICO SANITARIO	104									0	104
PERSONALE VIGIL. ISPEZIONE	1					3				3	4
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	31				1		65		2	68	99
ASSISTENTI SOCIALI	2				1		14		8	23	25
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	104		5				2			2	106
PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	199	26	9				17		1	18	217
AUSILIARI	21		1				2		1	3	24
ASSISTENTE RELIGIOSO	1									0	1
PERSONALE AMMINISTRATIVO	161						8		57	65	226
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE										0	0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA										0	0
TOTALE COMPARTO	1.162	82	72	64	12	22	165	0	98	361	1.523
TOTALE COMPLESSIVO	1.442	95	91	64	13	22	219	0	120	438	1.880

DO 2023

DOTAZIONE ORGANICA 2023	OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO ASST	
	TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali		TOTALE TERRITORIO
		... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU									
Raggruppamento profili												
DIRIGENZA MEDICA	252	14	26	10		1	38		3	1	53	305
DIRIGENZA VETERINARIA											0	0
DIRIGENZA SANITARIA	24						22			12	34	58
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	1			2							2	3
DIRIGENZA PROFESSIONALE	7			1							1	8
DIRIGENZA TECNICA											0	0
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	8			1							1	9
TOTALE DIRIGENZA	292	14	26	14	0	1	60	0	3	13	91	383
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	521	62	62		25	19	57			35	136	657
OSTETRICA	31	2	2							19	19	50
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)				63	13						76	76
PERSONALE TECNICO SANITARIO	110										0	110
ASSISTENTI SANITARI						3					3	3
TECNICO DELLA PREVENZIONE	1					1					1	2
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	32				4		66			4	74	106
ASSISTENTI SOCIALI				4	4		18			11	37	37
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	100		5				1			1	2	102
PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	206	32	9	16			17			1	34	240
AUSILIARI	19		1				2			1	3	22
ASSISTENTE RELIGIOSO	1										0	1
PERSONALE AMMINISTRATIVO	161			32			8		4	46	90	251
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0	0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0	0
TOTALE COMPARTO	1.182	96	79	115	46	23	169	0	4	118	475	1.657
TOTALE COMPLESSIVO	1.474	110	105	129	46	24	229	0	7	131	566	2.040

FTE e COSTI 2023															
FABBISOGNO 2023		OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	... di cui COSTI relativi ai Distretti, CDC, COT e ODC	
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali				TOTALE TERRITORIO
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU											
DIPENDENTI	Raggruppamento profili														
	DIRIGENZA MEDICA	242,1	13,0	22,5	9,5		0,5	36,6		1,5	1,0	49,1	291,3		
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA	24,0						23,1			12,5	35,5	59,5		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	1,0			1,5							1,5	2,5		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	7,0			1,0							1,0	8,0		
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	7,0			1,0							1,0	8,0		
	TOTALE DIRIGENZA	281,1	13,0	22,5	13,0	0,0	0,5	59,7	0,0	1,5	13,5	88,2	369,3	39.143.431	1.430.000
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	504,2	60,1	59,9		13,6	19,0	53,1			34,5	120,1	624,4		
	OSTETRICA	29,4	1,5	1,5							16,4	16,4	45,8		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)				63,0	9,7						72,7	72,7		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO	106,1										0,0	106,1		
	ASSISTENTI SANITARI						2,2					2,2	2,2		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE	1,0					0,5					0,5	1,5		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	31,2				3,4		62,8			3,2	69,5	100,7		
	ASSISTENTI SOCIALI				3,7	3,6		16,8			12,9	37,0	37,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	99,7		5,0	1,0			1,0			1,0	3,0	102,7		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	200,9	29,8	9,0	8,8			16,4			1,0	26,2	227,1		
	AUSILIARI	18,3		1,0				1,5			1,0	2,5	20,8		
	ASSISTENTE RELIGIOSO	1,0										0,0	1,0		
PERSONALE AMMINISTRATIVO	149,9			26,2			8,0		2,0	45,1	81,4	231,2			
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	1.141,6	91,5	76,4	102,7	30,2	21,7	159,6	0,0	2,0	115,2	431,4	1.573,0	67.102.388	4.288.500	
TOTALE COMPLESSIVO	1.422,7	104,5	98,9	115,7	30,2	22,2	219,3	0,0	3,5	128,7	519,6	1.942,3	106.245.819	5.718.500	
CONVENZIONATO UNIVERSITARIO	DIRIGENZA MEDICA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA SANITARIA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0			
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0			
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0			
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)											0,0	0,0		
	OSTETRICA											0,0	0,0		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)											0,0	0,0		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO											0,0	0,0		
	ASSISTENTI SANITARI											0,0	0,0		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE											0,0	0,0		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE											0,0	0,0		
	ASSISTENTI SOCIALI											0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO											0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS											0,0	0,0		
	AUSILIARI											0,0	0,0		
	ASSISTENTE RELIGIOSO											0,0	0,0		
	PERSONALE AMMINISTRATIVO											0,0	0,0		
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0

FABBISOGNO 2023		OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	... di cui COSTI relativi ai Distretti, CDC, COT e ODC		
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali				TOTALE TERRITORIO	
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU												
Categoria	Raggruppamento profili															
Convenzionato ACN (Conv. Specialisti Amb., medicina dei servizi e MET)	DIRIGENZA MEDICA	17,7			4,4						4,4	22,1				
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA SANITARIA							0,9			0,9	0,9				
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0				
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0				
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0				
	TOTALE DIRIGENZA	17,7	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	5,3	23,0	2.339.959	447.644	
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)											0,0	0,0			
	OSTETRICA											0,0	0,0			
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)											0,0	0,0			
	PERSONALE TECNICO SANITARIO											0,0	0,0			
	ASSISTENTI SANITARI											0,0	0,0			
	TECNICO DELLA PREVENZIONE											0,0	0,0			
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE											0,0	0,0			
	ASSISTENTI SOCIALI											0,0	0,0			
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO											0,0	0,0			
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS											0,0	0,0			
	AUSILIARI											0,0	0,0			
	ASSISTENTE RELIGIOSO											0,0	0,0			
PERSONALE AMMINISTRATIVO											0,0	0,0				
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0,0	0,0				
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0,0	0,0				
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
TOTALE COMPLESSIVO	17,7	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	5,3	23,0	2.339.959	447.644		
Somministrazione lavoro	DIRIGENZA MEDICA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA SANITARIA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0				
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0				
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0				
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	14,0										0,0	14,0			
	OSTETRICA											0,0	0,0			
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)											0,0	0,0			
	PERSONALE TECNICO SANITARIO											0,0	0,0			
	ASSISTENTI SANITARI											0,0	0,0			
	TECNICO DELLA PREVENZIONE											0,0	0,0			
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE											0,0	0,0			
	ASSISTENTI SOCIALI											0,0	0,0			
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	1,0										0,0	1,0			
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS											0,0	0,0			
	AUSILIARI											0,0	0,0			
	ASSISTENTE RELIGIOSO											0,0	0,0			
PERSONALE AMMINISTRATIVO	11,0			4,0		4,0					8,0	19,0				
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0,0	0,0				
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0,0	0,0				
TOTALE COMPARTO	26,0	0,0	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	34,0	1.515.000	178.235		
TOTALE COMPLESSIVO	26,0	0,0	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	34,0	1.515.000	178.235		

FABBISOGNO 2023		OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	... di cui COSTI relativi ai Distretti, CDC, COT e ODC		
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali				TOTALE TERRITORIO	
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU												
Categoria	Raggruppamento profili															
Incarichi di lavoro autonomo	DIRIGENZA MEDICA	9,7	4,8	2,2			9,7	0,7			0,1	10,5	20,2			
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA SANITARIA							16,5			1,1	17,6	17,6			
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA PROFESSIONALE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA											0,0	0,0			
	TOTALE DIRIGENZA	9,7	4,8	2,2	0,0	0,0	9,7	17,2	0,0	0,0	1,2	28,1	37,8	2.511.172		
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)												0,0	0,0		
	OSTETRICA												0,0	0,0		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)												0,0	0,0		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO												0,0	0,0		
	ASSISTENTI SANITARI												0,0	0,0		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE												0,0	0,0		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE							8,9					8,9	8,9		
	ASSISTENTI SOCIALI												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS												0,0	0,0		
	AUSILIARI												0,0	0,0		
	ASSISTENTE RELIGIOSO												0,0	0,0		
PERSONALE AMMINISTRATIVO												0,0	0,0			
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,9	0,0	0,0	0,0	0,0	8,9	8,9	313.873		
TOTALE COMPLESSIVO	9,7	4,8	2,2	0,0	0,0	9,7	26,0	0,0	0,0	1,2	36,9	46,6	2.825.045	0		
CO.CO.CO.	DIRIGENZA MEDICA												0,0			
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA SANITARIA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA PROFESSIONALE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA											0,0	0,0			
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)												0,0	0,0		
	OSTETRICA												0,0	0,0		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)												0,0	0,0		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO												0,0	0,0		
	ASSISTENTI SANITARI												0,0	0,0		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE												0,0	0,0		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE												0,0	0,0		
	ASSISTENTI SOCIALI												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS												0,0	0,0		
	AUSILIARI												0,0	0,0		
	ASSISTENTE RELIGIOSO												0,0	0,0		
PERSONALE AMMINISTRATIVO												0,0	0,0			
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0		

DOTAZIONE ORGANICA 2023 VS DOTAZIONE ORGANICA 2022	OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO ASST	
	TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali		TOTALE TERRITORIO
		... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU									
Raggruppamento profili												
DIRIGENZA MEDICA	10	1	7	10	-1	1	3	0	3	-6	10	20
DIRIGENZA VETERINARIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRIGENZA SANITARIA	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	0	0	0	2	0	0	0	0	0	-1	1	1
DIRIGENZA PROFESSIONALE	1	0	0	1	0	0	0	0	0	-1	0	1
DIRIGENZA TECNICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	1	0	0	1	0	0	0	0	0	-1	0	1
DELTA TOTALE DIRIGENZA	12	1	7	14	-1	1	6	0	3	-9	14	26
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)												
OSTETRICA	14	8	7	-1	28	0	0	0	0	25	52	66
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)												
PERSONALE TECNICO SANITARIO	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
ASSISTENTI SANITARI												
TECNICO DELLA PREVENZIONE	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	1	0	0	0	3	0	1	0	0	2	6	7
ASSISTENTI SOCIALI	-2	0	0	4	3	0	4	0	0	3	14	12
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	-4	0	0	0	0	0	-1	0	0	1	0	-4
PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	7	6	0	16	0	0	0	0	0	0	16	23
AUSILIARI	-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-2
ASSISTENTE RELIGIOSO	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
PERSONALE AMMINISTRATIVO	0	0	0	32	0	0	0	0	0	-11	25	25
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
DELTA TOTALE COMPARTO	20	14	7	51	34	1	4	0	7	20	114	134
DELTA TOTALE COMPLESSIVO	32	15	14	65	33	2	10	0	0	11	128	160

DO 2024

DOTAZIONE ORGANICA 2024	OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO ASST	
	TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali		TOTALE TERRITORIO
		... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU									
Raggruppamento profili												
DIRIGENZA MEDICA	252	14	26	10		1	38		3	1	53	305
DIRIGENZA VETERINARIA											0	0
DIRIGENZA SANITARIA	24						22			12	34	58
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	1			2							2	3
DIRIGENZA PROFESSIONALE	7			1							1	8
DIRIGENZA TECNICA											0	0
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	8			1							1	9
TOTALE DIRIGENZA	292	14	26	14	0	1	60	0	3	13	91	383
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	521	62	62		25	19	57			35	136	657
OSTETRICA	31	2	2							19	19	50
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)				87	12						99	99
PERSONALE TECNICO SANITARIO	110										0	110
ASSISTENTI SANITARI						3					3	3
TECNICO DELLA PREVENZIONE	1					1					1	2
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	32				4		66			4	74	106
ASSISTENTI SOCIALI				4	4		18			11	37	37
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	100		5				1			1	2	102
PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	206	32	9	31			17			1	49	255
AUSILIARI	19		1				2			1	3	22
ASSISTENTE RELIGIOSO	1										0	1
PERSONALE AMMINISTRATIVO	161			35			8		4	46	93	254
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0	0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0	0
TOTALE COMPARTO	1.182	96	79	157	45	23	169	0	4	118	516	1.698
TOTALE COMPLESSIVO	1.474	110	105	171	45	24	229	0	7	131	607	2.081

FTE e COSTI 2024															
FABBISOGNO 2024		OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	... di cui COSTI relativi ai Distretti, CDC, COT e ODC	
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali				TOTALE TERRITORIO
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU											
Categoria	Raggruppamento profili														
DIPENDENTI	DIRIGENZA MEDICA	242,1	13,0	22,5	9,5		0,5	36,6		1,5	1,0	49,1	291,3		
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA	24,0						23,1			12,5	35,5	59,5		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	1,0					1,5					1,5	2,5		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	7,0					1,0					1,0	8,0		
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	7,0					1,0					1,0	8,0		
	TOTALE DIRIGENZA	281,1	13,0	22,5	13,0	0,0	0,5	59,7	0,0	1,5	13,5	88,2	369,3	42.237.808	1.430.000
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	504,2	60,1	59,9		13,6	19,0	53,1			34,5		120,1	624,4	
	OSTETRICA	29,4	1,5	1,5							16,4		16,4	45,8	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)					86,7	12,0						98,7	98,7	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO	106,1											0,0	106,1	
	ASSISTENTI SANITARI								2,2				2,2	2,2	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE	1,0						0,5					0,5	1,5	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	31,2					3,4		62,8			3,2	69,5	100,7	
	ASSISTENTI SOCIALI					3,7	3,6		16,8		12,9		37,0	37,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	99,7			5,0	1,0			1,0				3,0	102,7	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	200,9	29,8	9,0	23,8				16,4			1,0	41,2	242,1	
	AUSILIARI	18,3		1,0					1,5			1,0	2,5	20,8	
	ASSISTENTE RELIGIOSO	1,0											0,0	1,0	
PERSONALE AMMINISTRATIVO	149,9				29,2			8,0		2,0	45,1	84,4	234,2		
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0		
TOTALE COMPARTO	1.141,6	91,5	76,4	144,4	32,6	21,7	159,6	0,0	2,0	115,2	475,4	1.617,0	66.523.464	5.953.500	
TOTALE COMPLESSIVO	1.422,7	104,5	98,9	157,4	32,6	22,2	219,3	0,0	3,5	128,7	563,6	1.986,3	108.761.272	7.383.500	
CONVENZIONATO UNIVERSITARIO	DIRIGENZA MEDICA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE											0,0	0,0		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE											0,0	0,0		
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA											0,0	0,0		
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)												0,0	0,0	
	OSTETRICA												0,0	0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)												0,0	0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO												0,0	0,0	
	ASSISTENTI SANITARI												0,0	0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE												0,0	0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE												0,0	0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI												0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO												0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS												0,0	0,0	
	AUSILIARI												0,0	0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO												0,0	0,0	
PERSONALE AMMINISTRATIVO												0,0	0,0		
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0		
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

FABBISOGNO 2024		OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	... di cui COSTI relativi ai Distretti, CDC, COT e ODC	
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali				TOTALE TERRITORIO
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU											
Categoria	Raggruppamento profili														
Convenzionato ACN (Conv. Specialisti Amb., medicina dei servizi e MET)	DIRIGENZA MEDICA	17,7			4,4						4,4	22,1			
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA SANITARIA							0,9			0,9	0,9			
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0			
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0			
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0			
	TOTALE DIRIGENZA	17,7	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	5,3	23,0	2.339.959	447.644
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)											0,0	0,0		
	OSTETRICA											0,0	0,0		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)											0,0	0,0		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO											0,0	0,0		
	ASSISTENTI SANITARI											0,0	0,0		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE											0,0	0,0		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE											0,0	0,0		
	ASSISTENTI SOCIALI											0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO											0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS											0,0	0,0		
	AUSILIARI											0,0	0,0		
	ASSISTENTE RELIGIOSO											0,0	0,0		
PERSONALE AMMINISTRATIVO											0,0	0,0			
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
TOTALE COMPLESSIVO	17,7	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	5,3	23,0	2.339.959	447.644	
Sommministrazione lavoro	DIRIGENZA MEDICA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA SANITARIA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0			
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0			
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0			
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0			
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	14,0										0,0	14,0		
	OSTETRICA											0,0	0,0		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)											0,0	0,0		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO											0,0	0,0		
	ASSISTENTI SANITARI											0,0	0,0		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE											0,0	0,0		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE											0,0	0,0		
	ASSISTENTI SOCIALI											0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	1,0										0,0	1,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS											0,0	0,0		
	AUSILIARI											0,0	0,0		
	ASSISTENTE RELIGIOSO											0,0	0,0		
PERSONALE AMMINISTRATIVO	11,0			4,0		4,0					8,0	19,0			
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	26,0	0,0	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	34,0	1.515.000	178.235	
TOTALE COMPLESSIVO	26,0	0,0	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	34,0	1.515.000	178.235	

FABBISOGNO 2024		OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	... di cui COSTI relativi ai Distretti, CDC, COT e ODC		
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali				TOTALE TERRITORIO	
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU												
Categoria	Raggruppamento profili															
Incarichi di lavoro autonomo	DIRIGENZA MEDICA	9,7	4,8	2,2			9,7	0,7			0,1	10,5	20,2			
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA SANITARIA							16,5			1,1	17,6	17,6			
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA PROFESSIONALE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA											0,0	0,0			
	TOTALE DIRIGENZA	9,7	4,8	2,2	0,0	0,0	9,7	17,2	0,0	0,0	1,2	28,1	37,8	2.511.172		
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)												0,0	0,0		
	OSTETRICA												0,0	0,0		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)												0,0	0,0		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO												0,0	0,0		
	ASSISTENTI SANITARI												0,0	0,0		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE												0,0	0,0		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE							8,9					8,9	8,9		
	ASSISTENTI SOCIALI												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS												0,0	0,0		
	AUSILIARI												0,0	0,0		
	ASSISTENTE RELIGIOSO												0,0	0,0		
PERSONALE AMMINISTRATIVO												0,0	0,0			
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,9	0,0	0,0	0,0	0,0	8,9	8,9	313.873		
TOTALE COMPLESSIVO	9,7	4,8	2,2	0,0	0,0	9,7	26,0	0,0	0,0	1,2	36,9	46,6	2.825.045	0		
CO.CO.CO.	DIRIGENZA MEDICA												0,0			
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA SANITARIA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA PROFESSIONALE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA											0,0	0,0			
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)												0,0	0,0		
	OSTETRICA												0,0	0,0		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)												0,0	0,0		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO												0,0	0,0		
	ASSISTENTI SANITARI												0,0	0,0		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE												0,0	0,0		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE												0,0	0,0		
	ASSISTENTI SOCIALI												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS												0,0	0,0		
	AUSILIARI												0,0	0,0		
	ASSISTENTE RELIGIOSO												0,0	0,0		
PERSONALE AMMINISTRATIVO												0,0	0,0			
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0		

DO 2025

DOTAZIONE ORGANICA 2025	OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO ASST	
	TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali		TOTALE TERRITORIO
		... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU									
Raggruppamento profili												
DIRIGENZA MEDICA	252	14	26	10		1	38		3	1	53	305
DIRIGENZA VETERINARIA											0	0
DIRIGENZA SANITARIA	24						22			12	34	58
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	1			2							2	3
DIRIGENZA PROFESSIONALE	7			1							1	8
DIRIGENZA TECNICA											0	0
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	8			1							1	9
TOTALE DIRIGENZA	292	14	26	14	0	1	60	0	3	13	91	383
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	521	62	62		25	19	57			35	136	657
OSTETRICA	31	2	2							19	19	50
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)				87	12						99	99
PERSONALE TECNICO SANITARIO	110										0	110
ASSISTENTI SANITARI						3					3	3
TECNICO DELLA PREVENZIONE	1					1					1	2
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	32				4		66			4	74	106
ASSISTENTI SOCIALI				4	4		18			11	37	37
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	100		5				1			1	2	102
PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	206	32	9	31			17			1	49	255
AUSILIARI	19		1				2			1	3	22
ASSISTENTE RELIGIOSO	1										0	1
PERSONALE AMMINISTRATIVO	161			35			8		4	46	93	254
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0	0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0	0
TOTALE COMPARTO	1.182	96	79	157	45	23	169	0	4	118	516	1.698
TOTALE COMPLESSIVO	1.474	110	105	171	45	24	229	0	7	131	607	2.081

FTE e COSTI 2025															
FABBISOGNO 2025		OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	... di cui COSTI relativi ai Distretti, CDC, COT e ODC	
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali				TOTALE TERRITORIO
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU											
Categoria	Raggruppamento profili														
DIPENDENTI	DIRIGENZA MEDICA	242,1	13,0	22,5	9,5		0,5	36,6		1,5	1,0	49,1	291,3		
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA	24,0						23,1			12,5	35,5	59,5		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	1,0					1,5					1,5	2,5		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	7,0					1,0					1,0	8,0		
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	7,0					1,0					1,0	8,0		
	TOTALE DIRIGENZA	281,1	13,0	22,5	13,0	0,0	0,5	59,7	0,0	1,5	13,5	88,2	369,3	42.237.808	1.430.000
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	504,2	60,1	59,9		13,6	19,0	53,1			34,5		120,1	624,4	
	OSTETRICA	29,4	1,5	1,5							16,4		16,4	45,8	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)					86,7	12,0							98,7	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO	106,1											0,0	106,1	
	ASSISTENTI SANITARI								2,2				2,2	2,2	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE	1,0						0,5					0,5	1,5	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	31,2					3,4		62,8			3,2	69,5	100,7	
	ASSISTENTI SOCIALI					3,7	3,6		16,8		12,9		37,0	37,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	99,7			5,0	1,0			1,0				3,0	102,7	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	200,9	29,8	9,0	23,8				16,4			1,0	41,2	242,1	
	AUSILIARI	18,3		1,0					1,5			1,0	2,5	20,8	
	ASSISTENTE RELIGIOSO	1,0											0,0	1,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO	149,9				29,2			8,0		2,0	45,1	84,4	234,2	
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0	
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0	
	TOTALE COMPARTO	1.141,6	91,5	76,4	144,4	32,6	21,7	159,6	0,0	2,0	115,2	475,4	1.617,0	66.523.464	5.953.500
	TOTALE COMPLESSIVO	1.422,7	104,5	98,9	157,4	32,6	22,2	219,3	0,0	3,5	128,7	563,6	1.986,3	108.761.272	7.383.500
CONVENZIONATO UNIVERSITARIO	DIRIGENZA MEDICA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE											0,0	0,0		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE											0,0	0,0		
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA											0,0	0,0		
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)												0,0	0,0	
	OSTETRICA												0,0	0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)												0,0	0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO												0,0	0,0	
	ASSISTENTI SANITARI												0,0	0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE												0,0	0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE												0,0	0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI												0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO												0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS												0,0	0,0	
	AUSILIARI												0,0	0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO												0,0	0,0	
PERSONALE AMMINISTRATIVO												0,0	0,0		
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0		
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

FABBISOGNO 2025		OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	... di cui COSTI relativi ai Distretti, CDC, COT e ODC		
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali				TOTALE TERRITORIO	
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU												
Categoria	Raggruppamento profili															
Convenzionato ACN (Conv. Specialisti Amb., medicina dei servizi e MET)	DIRIGENZA MEDICA	17,7			4,4						4,4	22,1				
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA SANITARIA							0,9			0,9	0,9				
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0				
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0				
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0				
	TOTALE DIRIGENZA	17,7	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	5,3	23,0	2.339.959	447.644	
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)											0,0	0,0			
	OSTETRICA											0,0	0,0			
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)											0,0	0,0			
	PERSONALE TECNICO SANITARIO											0,0	0,0			
	ASSISTENTI SANITARI											0,0	0,0			
	TECNICO DELLA PREVENZIONE											0,0	0,0			
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE											0,0	0,0			
	ASSISTENTI SOCIALI											0,0	0,0			
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO											0,0	0,0			
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS											0,0	0,0			
	AUSILIARI											0,0	0,0			
	ASSISTENTE RELIGIOSO											0,0	0,0			
PERSONALE AMMINISTRATIVO											0,0	0,0				
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0,0	0,0				
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0,0	0,0				
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
TOTALE COMPLESSIVO	17,7	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	5,3	23,0	2.339.959	447.644		
Somministrazione lavoro	DIRIGENZA MEDICA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA VETERINARIA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA SANITARIA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE										0,0	0,0				
	DIRIGENZA PROFESSIONALE										0,0	0,0				
	DIRIGENZA TECNICA										0,0	0,0				
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA										0,0	0,0				
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	14,0										0,0	14,0			
	OSTETRICA											0,0	0,0			
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)											0,0	0,0			
	PERSONALE TECNICO SANITARIO											0,0	0,0			
	ASSISTENTI SANITARI											0,0	0,0			
	TECNICO DELLA PREVENZIONE											0,0	0,0			
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE											0,0	0,0			
	ASSISTENTI SOCIALI											0,0	0,0			
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	1,0										0,0	1,0			
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS											0,0	0,0			
	AUSILIARI											0,0	0,0			
	ASSISTENTE RELIGIOSO											0,0	0,0			
PERSONALE AMMINISTRATIVO	11,0			4,0		4,0					8,0	19,0				
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE											0,0	0,0				
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA											0,0	0,0				
TOTALE COMPARTO	26,0	0,0	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	34,0	1.515.000	178.235		
TOTALE COMPLESSIVO	26,0	0,0	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	34,0	1.515.000	178.235		

FABBISOGNO 2025		OSPEDALE			TERRITORIO							TOTALE COMPLESSIVO	TOTALE COSTI	... di cui COSTI relativi ai Distretti, CDC, COT e ODC		
		TOTALE OSPEDALE	... di cui emergenza urgenza		Distretti, CDC, COT e ODC	ADI	area prevenzione	Dipartimento salute mentale	carceri	Cure primarie	Altri servizi territoriali				TOTALE TERRITORIO	
			... di cui pronto soccorso	... di cui terapia intensiva, Blocco operatorio e AREU												
Categoria	Raggruppamento profili															
Incarichi di lavoro autonomo	DIRIGENZA MEDICA	9,7	4,8	2,2			9,7	0,7			0,1	10,5	20,2			
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA SANITARIA							16,5			1,1	17,6	17,6			
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA PROFESSIONALE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA											0,0	0,0			
	TOTALE DIRIGENZA	9,7	4,8	2,2	0,0	0,0	9,7	17,2	0,0	0,0	1,2	28,1	37,8	2.511.172		
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)												0,0	0,0		
	OSTETRICA												0,0	0,0		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)												0,0	0,0		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO												0,0	0,0		
	ASSISTENTI SANITARI												0,0	0,0		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE												0,0	0,0		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE							8,9					8,9	8,9		
	ASSISTENTI SOCIALI												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS												0,0	0,0		
	AUSILIARI												0,0	0,0		
	ASSISTENTE RELIGIOSO												0,0	0,0		
PERSONALE AMMINISTRATIVO												0,0	0,0			
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,9	0,0	0,0	0,0	0,0	8,9	8,9	313.873		
TOTALE COMPLESSIVO	9,7	4,8	2,2	0,0	0,0	9,7	26,0	0,0	0,0	1,2	36,9	46,6	2.825.045	0		
CO.CO.CO.	DIRIGENZA MEDICA												0,0			
	DIRIGENZA VETERINARIA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA SANITARIA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA PROFESSIONALE											0,0	0,0			
	DIRIGENZA TECNICA											0,0	0,0			
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA											0,0	0,0			
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)												0,0	0,0		
	OSTETRICA												0,0	0,0		
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)												0,0	0,0		
	PERSONALE TECNICO SANITARIO												0,0	0,0		
	ASSISTENTI SANITARI												0,0	0,0		
	TECNICO DELLA PREVENZIONE												0,0	0,0		
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE												0,0	0,0		
	ASSISTENTI SOCIALI												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO												0,0	0,0		
	PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS												0,0	0,0		
	AUSILIARI												0,0	0,0		
	ASSISTENTE RELIGIOSO												0,0	0,0		
PERSONALE AMMINISTRATIVO												0,0	0,0			
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE												0,0	0,0			
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA												0,0	0,0			
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0		

Proponente	Dipartimento	Struttura	Titolo	Responsabile Scientifico	Tipologia Evento	Costo Previsto	N° Edizioni Previste	N° Destinatari	Destinatari Previsti	Periodo di Realizzazione	Partecipanti Esterni	Quota di Partecipazione Esterni
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	Corso per addetti Antincendio ed Esami di Abilitazione	Claudio Ferri	Corso	€ 6.216,00	2	50	Personale Individuato	Aprile-Novembre	SI	€ 220,00
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	Aggiornamento RLS	Claudio Ferri	Corso	€ -	1	10	RLS	Giugno-Dicembre	SI	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	Formazione Preposti di Cui al D.Lgs. 81/08	Claudio Ferri	Corso	€ 4.000,00	1	58	Preposti/Incaricati di Funzione	Giugno-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	Corso Movimentazione dei carichi e pesi inanimati	Claudio Ferri	Corso	€ 464,76	3	36	Operatori Tecnici	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	Corso Movimentazione dei pazienti	Claudio Ferri	Corso	€ 929,52	6	72	Aperto a tutto il personale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	Formazione Antincendio DM 02/09/21 (8 Ore)	Claudio Ferri	Corso	€ 4.131,20	20	400	Personale Individuato	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	Formazione generale dei Lavoratori	Claudio Ferri	FAD	FAD Acquistata nel 2023	1	250	Neo Assunti/ Neo inseriti	Gennaio-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	FORMAZIONE SPECIFICA RISCHIO ALTO	Claudio Ferri	FAD	FAD Acquistata nel 2021	1	250	Neo Assunti/ Neo inseriti Sanitari	Gennaio-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	FORMAZIONE SPECIFICA RISCHIO BASSO	Claudio Ferri	FAD	Utilizzo Accessi rimanenti dal contratto stipulato nel 2023	1	100	Neo Assunti/ Neo inseriti Amministrativi	Gennaio-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	FORMAZIONE NEOASSUNTO/NEOINSERITO	Maria Grazia Spitoni	FAD	€ -	1	250	Neo Assunti/ Neo inseriti	Gennaio-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	Formazione Specifica in materia di sicurezza per Dirigenti	Claudio Ferri	FAD	€ 2.000,00	1	10	Dirigenti di struttura Semplice/Complessa	Gennaio-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	La Gestione del rischio Chimico in ambito sanitario	Claudio Ferri	FAD	€ -	1	250	Aperto a tutto il personale	Giugno-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	La Gestione dell'emergenza in Ambito Sanitario	Claudio Ferri	FAD	€ -	1	250	Aperto a tutto il personale	Giugno-Dicembre	NO	€ -
Claudio Ferri	Trasversale	Trasversale	Formazione RLS	-	Fuori Sede	€ 450,00	-	1	RLS	Marzo-Dicembre	-	-
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	Valutazione Stress da Lavoro correlato e Formazione gestione conflitti relazionali per personale Psichiatria	Emiliano Monzani	Corso	Impegno di spesa convalidato con Budget 2023	1	100	Personale Psichiatria	Da Definirsi	NO	-
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	Corso DI Formazione Sistemi di qualità	Carmen Casirati	Corso	Impegno di spesa convalidato con Budget 2023	1	40	Amministrativi e Sanitari	Da Definirsi	NO	-
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	Bad news:come parlare e quando non si parla...	Genny Baiettini	Corso	€ 1.500,00	1	40	Personale Sanitario	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	La comunicazione efficace e Team building	Genny Baiettini	Corso	Impegno di spesa convalidato con Budget 2023	3	120	Aperto a tutto il personale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	LINEE DI INTERVENTO PER LO SVILUPPO ED EFFICIENTAMENTO DEL PERCORSO NASCITA IN LOMBARDIA FINALIZZATO A FAVORIRE LA NATALITA' E LA TUTELA DELLA SALUTE RIPRODUTTIVA	Pietro Tronconi	Corso/FAD	Impegno di spesa convalidato con Budget 2023	1	100	Personale Sanitario	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	Corso di Formazione all'uso di Excel per Coordinatori	-	FAD	€ 900,00	1	50	Coordinatori Sanitari	Marzo-Giugno	NO	€ -
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	Corso di Formazione all'utilizzo di Excel	-	FAD	€ 2.000,00	-	80	Amministrativi	Marzo-Giugno	NO	€ -
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	PNRR- MISSIONE 6 COMPONENT 2 SUB 2.2.b - Corso di Formazione in Infezioni Ospedaliere	Genny Baiettini	FAD	€ -	1	1600	Personale Sanitario	Marzo-Giugno	NO	€ -
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	Abbonamento corsi di formazione "FORMEL S.R.L."	-	Fuori Sede	€ 3.600,00	-	15	Amministrativi	-	-	-
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	Riallineamento istruttori BLSd e PBLSD	-	Fuori Sede	Impegno di spesa convalidato con Budget 2023	1	11	Istruttori BLSd/PBLSD	Aprile-Agosto	NO	€ -
Genny Baiettini	Trasversale	Trasversale	Formazione nuovi istruttori BLSd e PBLSD	-	Fuori Sede	€ 7.000,00	1	10	Istruttori BLSd/PBLSD	Aprile-Agosto	NO	€ -
Riccardo Bonacina	Trasversale	Trasversale	I percorsi attivati presso l'ASST BG Ovest e all'attività multidisciplinare di Otorinolaringoiatria, Oncologia e Odontostomatologia per i pazienti special needs	Riccardo Bonacina	FAD	€ -	1	250	Aperto a tutto il personale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Roberto Opizzi	Trasversale	Trasversale	Codfica Attraverso L'utilizzo Di Webcodefinder Pro	Roberto Opizzi	Corso	Impegno di spesa convalidato con Budget 2023	5	60	Personale Individuato	Marzo-Giugno	NO	€ -
Simona Monzio Compagnoni	Trasversale	Trasversale	BLSd Laico AREU	Simona Monzio Compagnoni	Corso	€ 2.478,72	6	120	Personale NON sanitario	Giugno-Dicembre	SI	€ -
Simona Monzio Compagnoni	Trasversale	Trasversale	BLSd FULL IRC	Simona Monzio Compagnoni	Corso	€ 1.549,20	6	72	Tutto il personale dipendente con Priorità al personale del Dipartimento Emergenze Urgenze	Marzo-Giugno	SI	100,00€ (60,00€ per enti convenzionati)
Simona Monzio Compagnoni	Trasversale	Trasversale	PBLSD FULL IRC	Simona Monzio Compagnoni	Corso	€ 1.420,10	5	60	Tutto il personale dipendente con Priorità al personale del Dipartimento Emergenze Urgenze, Pediatria e Ginecologia e Ostetricia	Marzo-Giugno	SI	100,00€ (60,00€ per enti convenzionati)
Simona Monzio Compagnoni	Trasversale	Trasversale	BLSd e PBLSD AREU	Simona Monzio Compagnoni	Corso	€ 8.262,40	20	240	Tutto il personale dipendente con Priorità al personale del Dipartimento Emergenze Urgenze, Pediatria e Ginecologia e Ostetricia	Giugno-Dicembre	SI	100,00€ (60,00€ per enti convenzionati)
Simona Romano	Trasversale	Trasversale	Il regolamento UE 2016/679 (GDPR) e le nuove regole per la protezione dei dati personali	Simona Romano	FAD	€ 1.000,00	1	500	Aperto a tutto il personale	Gennaio-Dicembre	NO	€ -
Simona Romano	Trasversale	Trasversale	Anticorruzione E Trasparenza	Simona Romano	FAD	FAD Acquistata nel 2021	1	500	Aperto a tutto il personale	Gennaio-Dicembre	NO	€ -
Trasversale	Trasversale	Trasversale	Nuovo sistema di Sorveglianza delle Malattie Infettive	Maria Grazia Spitoni	FAD	€ -	1	100	Medici	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Genny Baiettini	Dipartimento Amministrativo	Biblioteca	"Saper utilizzare SBBL"	Genny Baiettini	Corso	€ -	2	40	Aperto a tutto il personale	Aprile-Novembre	NO	€ -
Elisabetta Mombirini	Dipartimento Amministrativo	SC Gestione Acquisti- Provveditorato Economato	Applicare il Codice dei contratti nella prassi quotidiana	Elisabetta Mombirini	Corso	€ 309,84	1	15	Amministrativi	Marzo-Maggio	NO	€ -
Elisabetta Mombirini	Dipartimento Amministrativo	SC Gestione Acquisti- Provveditorato Economato	Novità e approfondimenti del nuovo codice dei contratti pubblici	Elisabetta Mombirini	Corso	€ 2.600,00	1	20	Amministrativi, Tecnici, Sanitari	Marzo-Ottobre	NO	€ -
Elisabetta Mombirini	Dipartimento Amministrativo	SC Gestione Acquisti- Provveditorato Economato	LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI PUBBLICI formazione specialistica utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti	-	Fuori Sede	€ 2.500,00	-	5	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	Formazione e divulgazione in materia contabile, fiscale e amministrativa	Francesco Ozzo	Corso	€ 10.800,00	1	20	Amministrativi	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	Soft Skills e competenze trasversali del dipendente pubblico	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Gennaio	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	La collaborazione tra colleghi	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Marzo	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	PagoPA e gli adempimenti dell'Ente nel 2024	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Marzo	-	-

Proponente	Dipartimento	Struttura	Titolo	Responsabile Scientifico	Tipologia Evento	Costo Previsto	N° Edizioni Previste	N° Destinatari	Destinatari Previsti	Periodo di Realizzazione	Partecipanti Esterni	Quota di Partecipazione Esterni
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	La certificazione unica 2024 e le novità fiscali per i sostituti	-	Fuori Sede	€ 290,00	-	1	Amministrativi	Febbraio	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	La corretta gestione della Piattaforma Certificazione dei Crediti e le misure di garanzia e la corretta gestione	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Febbraio	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	Le nuove funzionalità dell'area RGS e la corretta gestione dei tempi di pagamento e le misure di garanzia	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Febbraio	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	PNRR - Il sistema dei controlli dei Soggetti Attuatori	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Febbraio	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	Il modello 770/2024 - novità	-	Fuori Sede	€ 340,00	-	1	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	Sistema REGIS:la gestione dei flussi finanziari del PNRR	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	IVA nei rapporti con soggetti non residenti, autofatture elettroniche e rapporti con Repubblica di San Marino	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Febbraio	-	-
Maristella D'Adda	Dipartimento Amministrativo	SC Programmazione Bilancio Contabilità	La gestione dei professionisti e dei prestatori di lavoro autonomo occasionale nella PA	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Febbraio	-	-
Enio Ottolini	Dipartimento Amministrativo	SC Risorse Umane	Corso di aggiornamento normativa in relazione al CCNL	Enio Ottolini	Corso	€ 2.002,00	-	50		Da Definirsi		
Luca Gandini	Dipartimento Amministrativo	SC Sistemi Gestionali Informativi	Corso Project Management base	Roberto Opizzi	Corso	€ 1.500,00	-	6	Amministrativi	Da Definirsi	NO	€ -
Luca Gandini	Dipartimento Amministrativo	SC Sistemi Gestionali Informativi	Corso oracle Suite Accoglienza	Roberto Opizzi	Corso	€ 1.500,00	-	3	Amministrativi	Da Definirsi	NO	€ -
Luca Gandini	Dipartimento Amministrativo	SC Sistemi Gestionali Informativi	Corso IT Management	-	Fuori Sede	€ 3.200,00	-	2	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Luca Gandini	Dipartimento Amministrativo	SC Sistemi Gestionali Informativi	Corso Self Leadership	-	Fuori Sede	€ 1.500,00	-	1	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Luca Gandini	Dipartimento Amministrativo	SC Sistemi Gestionali Informativi	Corso Data Science	-	Fuori Sede	€ 700,00	-	1	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Luca Gandini	Dipartimento Amministrativo	SC Sistemi Gestionali Informativi	Fondamenti di Public Management	-	Fuori Sede	€ 190,00	-	1	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Simona Romano	Dipartimento Amministrativo	SS Affari Generali e Legali	Gestione Documentale: Dal protocollo all'archivio Per personale Amministrativo	Simona Romano	Corso	€ 61,29	3	15	Amministrativi, tecnici	Marzo	NO	€ -
Simona Romano	Dipartimento Amministrativo	SS Affari Generali e Legali	Gestione Documentale: Dal protocollo all'archivio Per personale Sanitario	Simona Romano	Corso	€ 61,29	3	15	Personale Sanitario e Socio sanitario	Aprile-Maggio	NO	€ -
Simona Romano	Dipartimento Amministrativo	SS Affari Generali e Legali	ETICA E PA: PROFILI COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI	-	Fuori Sede	€ 250,00	-	1	Amministrativa	Da Definirsi	-	-
Simona Romano	Dipartimento Amministrativo	SS Affari Generali e Legali	Misurare e valutare la performance organizzativa e individuale nella PA	-	Fuori Sede	€ 500,00	-	1	Amministrativa	Da Definirsi	-	-
Simona Romano	Dipartimento Amministrativo	SS Affari Generali e Legali	Inglese Base	-	Fuori Sede	€ 1.000,00	-	4	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Simona Romano	Dipartimento Amministrativo	SS Affari Generali e Legali	Formazione per la redazione di atti amministrativi e Delibere	-	Fuori Sede	€ -	-	6	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Simona Romano	Dipartimento Amministrativo	SS Affari Generali e Legali	Corso per Loss Adjuster in Sanità	-	Fuori Sede	€ 1.500,00	-	2	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Simona Romano	Dipartimento Amministrativo	SS Affari Generali e Legali	La gestione delle Convenzioni con il Terzo Settore	-	Fuori Sede	€ -	-	2	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Simona Romano	Dipartimento Amministrativo	SS Affari Generali e Legali	Corso per addetti alle portinerie, all'ufficio informazioni e di prima accoglienza. I primi venti secondi brucianti per capire e farti capire dagli utenti	-	Fuori Sede	€ -	-	1	Amministrativi	Da Definirsi	-	-
Genny Baiettini	Dipartimento Amministrativo	SS Formazione	Test Attitudinali: la crescita personale ed il miglioramento delle risorse umane nel gruppo di lavoro, tecniche comunicative e le innovazioni tecnologiche da intraprendere per la progettazione formativa	Genny Baiettini	Corso	Impegno di spesa convalidato con Budget 2023	1	5	Amministrativi	Gennaio	NO	€ -
Genny Baiettini	Dipartimento Amministrativo	SS Formazione	Corso Referenti della Formazione	Genny Baiettini	Corso	Impegno di spesa convalidato con Budget 2023	2	30	Referenti della Formazione	Giugno-Dicembre	NO	€ -
Genny Baiettini	Dipartimento Amministrativo	SS Formazione	HSE forum	-	Fuori Sede	€ -	1	1	Architetto	Marzo-Ottobre	-	-
Genny Baiettini	Dipartimento Amministrativo	SS Formazione	La Nuova Formazione in videoconferenza:teoria e pratica per formatori	-	Fuori Sede	€ 640,00	-	2	Amministrativi	Maggio	-	-
Genny Baiettini	Dipartimento Amministrativo	SS Formazione	Corso di specializzazione formatori: esercitazioni, giochi formativi, attività esperienziali d'aula	-	Fuori Sede	€ 320,00	-	1	Amministrativa	Febbraio-Giugno	-	-
Genny Baiettini	Dipartimento Amministrativo	SS Formazione	SAFETY COACHING	-	Fuori Sede	€ 175,00	-	1	Amministrativa	Marzo-Giugno	-	-
Genny Baiettini	Dipartimento Amministrativo	SS Formazione	Stesura Policy aziendali alcool e dipendenze	Genny Baiettini	GDM	€ -	4	15	Amministrativi e Sanitari	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	Dipartimento Area Chirurgica	La preparazione del paziente alla sala operatoria	Arru Marcella	GDM	€ -	1	9	Medici, infermieri	Settembre-Dicembre	NO	€ -
Marcella Arru/ Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	Dipartimento Area Chirurgica	La fragilità del paziente chirurgico anziano	Ivano Vavassori	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,Infermieri,Ostetriche,OSS	Maggio-Ottobre	NO	€ -
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SC Chirurgia 2	Patient Blood Management (PBM) perioperatorio: definizione di un percorso per il paziente candidato ad intervento di chirurgia maggiore	Marcella Arru	Corso	€ -	1	50	Medici,Infermieri,Biologi,Tecnici	Maggio	NO	€ -
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SC Chirurgia 2	Gestione del paziente politraumatizzato nella realtà dei DEA dell'ASST Bergamo Ovest	Michele Gritti	Corso	€ -	1	50	Medici,Infermieri,TSRM,Tecnici di laboratorio	Aprile	NO	€ -
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SC Chirurgia 2	Come orientarsi nella nebbia degli addensamenti polmonari?	Barbara Conti	Corso	€ -	1	50	Medici,Infermieri,TSRM,MMG	Novembre	SI	€ -
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SC Chirurgia 2	Tumore del retto e team multidisciplinare per una terapia vincente	Matteo Viti	Corso	€ -	1	50	Medici,Infermieri,TSRM,Tecnici di laboratorio	Ottobre	SI	€ -
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SC Chirurgia 2	Lesioni focali epatiche: come procedere?	Alessandro Russo	Corso	€ -	1	50	Medici,Infermieri,TSRM,Tecnici di laboratorio	Settembre	SI	€ -
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SC Chirurgia 2	Scuola di Riferimento nazionale SIC di proctologia e patologie del pavimento pelvico	-	Fuori Sede	€ 3.560,00	-	1	Medico	Marzo-Ottobre	-	-
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SC Chirurgia 3	La tailored surgery del laparocoele	Marco Guido Confalonieri	Corso	€ -	2	50	Medici,infermieri,farmacisti	Maggio	SI	€ -
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SC Ortopedia e Traumatologia	Strategie per incrementare la motivazione e migliorare i risultati in pazienti operati di chirurgia protesica di anca e ginocchio	Raymond Klumpp	Corso	€ -	1	50	Medici,infermieri,OSS	Maggio	NO	€ -
Marcella Arru/ Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Ostetrica e Ginecologia	Inserimento personale ostetrico in ostetricia	Juanita Bertelli	Addestramento	€ -	1	1	Ostetriche	Da Definirsi	NO	€ -
Marcella Arru/ Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Ostetrica e Ginecologia	Guardare il mondo con occhi diversi: prevenzione e correzione di malatteggiamenti e malposizioni fetali	Maria Elena Brambilla	Corso	€ -	3	30	Ostetriche,Ginecologi	Marzo-Settembre	NO	€ -
Marcella Arru/ Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Ostetrica e Ginecologia	Episiotomia/episiorrafia": corso teorico pratico	Maria Elena Brambilla	Corso	€ 206,56	2	10	Ostetriche	Aprile	NO	€ -
Marcella Arru/ Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Ostetrica e Ginecologia	Il parto difficile: ventosa ostetrica, parto podalico, distocia di spalla	Maria Elena Brambilla	Corso	€ -	6	36	Ostetriche,Ginecologi	Febbraio-Ottobre	NO	€ -
Marcella Arru/ Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Ostetrica e Ginecologia	Triage intraospedaliero Regione Lombardia pronto soccorso ostetrico-Modulo D	Tiziano Sporchia	Corso	€ 413,12	2	20	Ostetriche	Giugno-Novembre	NO	€ -

Proponente	Dipartimento	Struttura	Titolo	Responsabile Scientifico	Tipologia Evento	Costo Previsto	N° Edizioni Previste	N° Destinatari	Destinatari Previsti	Periodo di Realizzazione	Partecipanti Esterni	Quota di Partecipazione Esterni
Antonella Villa	Dipartimento Area Chirurgica	SC Ostetricia e Ginecologia	Esame certificazione per istruttrici Emergenze-urgenze ostetrico ginecologiche	-	Fuori Sede	Impegno di spesa convalidato con Budget 2023	-	4	Medici,ostetriche	Da Definirsi	NO	€ -
Marcella Arru/ Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Ostetricia e Ginecologia	Gravidanza a basso rischio ostetrico: valutazione dei dati clinici del primo triennio	Cristina Maffioletti	GDM	€ -	1	20	Ostetriche,Ginecologi	Aprile-Dicembre	NO	€ -
Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Urologia	Gestione pazienti stomizzati	Ivano Vavassori	Corso	€ -	1	50	Medici, infermieri	Maggio	SI	€ 20,00
Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Urologia	Riorganizzazione Ambulatoriale Urologico	Ivano Vavassori	GDM	€ -	1	4	Medici, infermieri	Settembre-Dicembre	NO	€ -
Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Urologia	Le urgenze urologiche : dalla diagnosi alla terapia	Ivano Vavassori	GDM	€ -	1	6	Medici, infermieri	Aprile-ottobre	NO	€ -
Francesca Ceresoli	Dipartimento Area Chirurgica	SC Urologia	Revisione PDTA prostata	Ivano Vavassori	GDM	€ -	1	6	Medici	Aprile-ottobre	NO	€ -
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SSD Endoscopia Digestiva	Addestramento in ecografia	Luca Voltini	Addestramento	€ -	1	2	Medici	Febbraio-Novembre	NO	€ -
Marcella Arru	Dipartimento Area Chirurgica	SSD Endoscopia Digestiva	Focus con patologie del colon	Clementina Signorelli	Corso	€ -	1	50	Medici,infermieri,MMG	Aprile	SI	€ -
Fulvia Cribiù	Dipartimento Area dei Servizi	SC Anatomia ed istologia Patologica	Addestramento alle tecniche di Biologia Molecolare NGS	Fulvia Cribiù	Addestramento	€ -	1	1	TSLB	Aprile-Settembre	NO	€ -
Fulvia Cribiù	Dipartimento Area dei Servizi	SC Anatomia ed istologia Patologica	Addestramento assistenza all'esame macroscopico e campionamento di pezzi operatori	Laura Fasolini	Addestramento	€ -	2	2	TSLB	Aprile	NO	€ -
Fulvia Cribiù	Dipartimento Area dei Servizi	SC Anatomia ed istologia Patologica	L'Agobiopsia epatica nella diagnostica delle malattie acute e croniche del fegato	Fulvia Cribiù	Corso	€ 652,00	1	6	Medici	Maggio	NO	€ -
Fulvia Cribiù	Dipartimento Area dei Servizi	SC Anatomia ed istologia Patologica	Approccio Diagnostico alle lesioni dei tessuti molli	Fulvia Cribiù	Corso	€ 652,00	1	6	Medici	Luglio	NO	€ -
Fulvia Cribiù	Dipartimento Area dei Servizi	SC Anatomia ed istologia Patologica	X Incontro Nazionale Gruppo italiano di patologia Molecolare e Medicina Preventiva	-	Fuori Sede	€ 260,00	1	1	Medico	Maggio	-	-
Fulvia Cribiù	Dipartimento Area dei Servizi	SC Anatomia ed istologia Patologica	PATHOLOGY OF LOWER GASTROINTESTINAL TRACT: UPDATE ON INFLAMMATORY AND NEOPLASTIC LESIONS	-	Fuori Sede	€ 275,00	1	1	Medico	Maggio	-	-
Fulvia Cribiù	Dipartimento Area dei Servizi	SC Anatomia ed istologia Patologica	UPDATE IN HEAD AND NECK PATHOLOGY: Surgical Pathology of thyroid gland and salivary gland cytology and histological correlation	-	Fuori Sede	€ 275,00	1	1	Medico	Novembre	-	-
Fulvia Cribiù	Dipartimento Area dei Servizi	SC Anatomia ed istologia Patologica	GDM Tracciabilità in Anatomia Patologica	Fulvia Cribiù	GDM	€ -	1	25	Medici,Biologi,TSLB,Infermiere,OSS,OTA,Amministrativi	Aprile-Settembre	NO	€ -
Fulvia Cribiù	Dipartimento Area dei Servizi	SC Anatomia ed istologia Patologica	Esame Istologico Intraoperatorio in anatomia patologica	Fulvia Cribiù	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,Biologi,TSLB,Infermieri,ASA,OSS	Maggio-Ottobre	NO	€ -
Paola Rizzardi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Diagnostica Per Immagini 1	Un nuovo alleato per la diagnostica per immagini: la TC cone Beam. Conosciamola insieme	Alessandro Esposito	Corso	€ 260,00	1	2	Medici,Infermieri,TSRM	Ottobre	NO	€ -
Paola Rizzardi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Diagnostica Per Immagini 1	Linee guida, protocolli e procedure della diagnostica per immagini 1 attualmente in vigore nel sistema qualità	Alessandro Esposito	Corso	€ -	1	2	Coordinatori, Medici, Infermieri,TSRM	Novembre	NO	€ -
Paola Rizzardi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Diagnostica Per Immagini 1	Protocolli RM	Alessandro Esposito	Corso	€ -	1	2	Medici,Infermieri,TSRM	Dicembre	NO	€ -
Paola Rizzardi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Diagnostica Per Immagini 1	Formazione Extrasede in radiologia interventistica	-	Progetto Perfezionamento	€ -	-	3	Medico	Aprile-Dicembre	-	-
Paola Rizzardi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Diagnostica Per Immagini 1	Formazione Extrasede in Senologia	-	Progetto Perfezionamento	€ -	-	1	Medico	Gennaio-Giugno	-	-
Paola Rizzardi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Diagnostica Per Immagini 1	Prosecuzione Formazione Extrasede in Neuroradiologia	-	Progetto Perfezionamento	€ -	-	2	Medici	Novembre 24- Aprile 25	-	-
Paola Rizzardi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Diagnostica Per Immagini 1	Formazione Extrasede in TC Cone Beam	-	Progetto Perfezionamento	€ -	-	3	Medico	Settembre-Dicembre	-	-
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina di Laboratorio	Addestramento al corretto utilizzo di un nuovo sistema analitico	Angelo Pesenti	Addestramento	€ -	1	5	Medici,biologi,Tecnici di laboratorio	Da definirsi	NO	€ -
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina di Laboratorio	Anemia in Gravidanza	Barbara Manenti	Corso	€ 260,00	1	30	Medici,Biologi, Tecnici di laboratorio,Infermieri, Ostetriche	Marzo	NO	€ -
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina di Laboratorio	Piastropenie e altre alterazione ematologiche in gravidanza	Barbara Manenti	Corso	€ 260,00	1	30	Medici,Biologi, Tecnici di laboratorio,Infermieri, Ostetriche	Ottobre	NO	€ -
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina di Laboratorio	Le urgenze emorragiche nel paziente emofiliaco e nel paziente in terapia anticoagulante	Barbara Manenti	Corso	€ 260,00	1	25	Medici,Biologi, Tecnici di laboratorio,Infermieri	Aprile	NO	€ -
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina di Laboratorio	Trasfusione delle donne in età fertile	Barbara Manenti	FAD	€ -	1	100	Medici,Biologi, Tecnici di laboratorio,Infermieri	Da Definirsi	NO	€ -
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina di Laboratorio	Allineamento della lettura dei vetrini di ematologia e di microbiologia al microscopio	Angelo Pesenti	GDM	€ -	1	8	Medici,Biologi	Aprile-Maggio	NO	€ -
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina di Laboratorio/ SSD SIMT	Armonizzazione della gestione dei controlli di qualità fuori dai limiti di accessibilità	Angelo Pesenti	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Biologi,Medici, Infermieri,Tecnici di laboratorio,OSS,Amministrativi	Maggio-ottobre	-	-
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina Nucleare	Lettura ECG Basale e da sforzo	Federica Motta	Addestramento	€ -	1	1	Medico	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina Nucleare	Osteoporosi:Menopausa e Altro	Angelo Pesenti	Corso	€ -	1	20	Medici,infermieri,Tecnici di laboratorio	Settembre-ottobre	NO	€ -
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina Nucleare	Corso Teorico di formazione ecografica di base	-	Fuori Sede	€ 1.220,00	1	1	Medico	Maggio	-	-
Stefania Piccoli	Dipartimento Area dei Servizi	SC Medicina Nucleare SC Diagnostica per immagini 1-2	Ottimizzazione del percorso diagnostico-assistenziale del paziente ricoverato presso la SC di Medicina Nucleare e la SC di Diagnostica per immagini 1-2	Genny Baiettini	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,TSRM,Infermieri,OSS	Maggio-ottobre	-	-
Lorenza Bruschi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Radioterapia	Addestramento Nuovo Linac	Agostina De Stefani	Addestramento	€ -	1	14	TSRM,Medici e Fisici	Da Definirsi	NO	€ -
Lorenza Bruschi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Radioterapia	Stesura di Protocolli Radioterapia Stereotassica	Agostina De Stefani	GDM	€ -	1	8	Personale Radioterapia	Maggio-Novembre	NO	€ -
Lorenza Bruschi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Radioterapia	Criticità in Radioterapia	Agostina De Stefani	GDM	€ -	1	19	Personale Radioterapia	Maggio-Novembre	NO	€ -
Lorenza Bruschi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Radioterapia	PDTA Tumori Ginecologici	Antonella Villa	GDM	€ -	1	8	Medici Specialisti	Da Definirsi	NO	€ -
Lorenza Bruschi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Radioterapia	PDTA Mammella	Loredana Burgoa	GDM	€ -	1	8	Medici Specialisti	Da Definirsi	NO	€ -
Lorenza Bruschi	Dipartimento Area dei Servizi	SC Radioterapia	Analisi e Confronto degli esiti formativi del progetto del Dipartimento di Diagnostica Clinica effettuato nel Anno 2023, implementazione e sviluppo delle azioni di miglioramento, estensione del progetto dipartimentale ai pazienti con patologie gastrointestinali e ginecologiche, valutazione qualità dei trattamenti con CBCT (IGRT)	Angelo Pesenti	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,TSRM,Infermieri	Marzo-Agosto	-	-
Giovanni Vitali	Dipartimento Area Medica	Poliambulatori	il reparto di diabetologia in ASST Bergamo Ovest. L'approccio terapeutico e il corretto utilizzo nella gestione della penna per insulina in ospedale	Giovanni Vitali	Corso	€ -	1	40	Medici,Infermieri,OSS	Marzo	NO	€ -
Giovanni Vitali	Dipartimento Area Medica	Poliambulatori	Revisione istruzione operativa sedazione in endoscopia digestiva	Giovanni Vitali	GDM	€ -	1	5	Medici,Infermieri	Aprile-Dicembre	NO	€ -
Giovanni Vitali	Dipartimento Area Medica	Poliambulatori	Procedura specifica ambulatorio neurofisiologia e neurologia nel poliambulatorio di Treviglio	Giovanni Vitali	GDM	€ -	1	5	Medico,Infermieri,tecnici	Aprile-Dicembre	NO	€ -
Giovanni Vitali	Dipartimento Area Medica	Poliambulatori	IO la Gestione del sensore in diabetologia	Giovanni Vitali	GDM	€ -	1	5	Medico,Infermieri	Aprile-Dicembre	NO	€ -
Giovanni Vitali	Dipartimento Area Medica	Poliambulatori	Implementazione della scheda infermieri ai poliambulatori negli ambulatori chirurgici	Giovanni Vitali	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Infermieri,OSS	Luglio-ottobre	NO	€ -
Daniela Belloli	Dipartimento Area Medica	SC Cardiologia	ADDESTRAMENTO INFERMIERE (UTIC) IN LABORATORIO DI EMODINAMICA 2° OPERATORE RETRAINING	Mauro Rondi	Addestramento	€ -	1	1	Infermiere	Febbraio	NO	€ -

Proponente	Dipartimento	Struttura	Titolo	Responsabile Scientifico	Tipologia Evento	Costo Previsto	N° Edizioni Previste	N° Destinatari	Destinatari Previsti	Periodo di Realizzazione	Partecipanti Esterni	Quota di Partecipazione Esterni
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Cardiologia	Addestramento per inserimento in emodialisi della nuova infermiere	Carlo Taietti	Addestramento	€ -	1	1	Infermiere	Gennaio-Marzo	NO	€ -
Daniela Belloli	Dipartimento Area Medica	SC Cardiologia	Corso base per interpretazione di elettrocardiogramma e telemetria ECG	Elisabetta Bellebono	Corso	€ -	2	20	Medici,Infermieri	Aprile-maggio	NO	€ -
Daniela Belloli	Dipartimento Area Medica	SC Cardiologia	Accessi Vascolari eco-guidati	Daniela Belloli	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,Infermieri	Maggio-dicembre	NO	€ -
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Nefrologia e Dialisi	Sorveglianza degli accessi vascolari per emodialisi (FAV e CVC) e programma di monitoraggio	Carlo Taietti	FAD	€ 77,46	1	36	Medici,Infermieri	Maggio-Novembre	NO	€ -
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Nefrologia e Dialisi	La Dialisi Peritoneale: dal posizionamento del catetere alla gestione domiciliare della metodica	Carlo Taietti	FAD	€ 77,46	1	16	Medici,Infermieri	Aprile-Novembre	NO	€ -
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Nefrologia e Dialisi	Il paziente fragile in nefrologia:Dalla terapia conservativa alle cure palliative	Carlo Taietti	FAD	€ -	1	31	Medici,Infermieri	Maggio-ottobre	NO	€ -
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Nefrologia e Dialisi	L'alimentazione nel paziente nefropatico in terapia conservativa e dialitica	Carlo Taietti	FAD	€ -	1	26	Medici,Infermieri	Marzo-Settembre	NO	€ -
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Nefrologia e Dialisi	Bucatura e Monitoraggio fistole artero-venose complesse	Carlo Taietti	GDM	€ -	1	12	Infermieri	Maggio Dicembre	NO	€ -
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Nefrologia e Dialisi	Revisione Iter Addestramento UO Dialisi	Carlo Taietti	GDM	€ -	1	7	Medici,Infermieri	Maggio-Giugno	NO	€ -
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Nefrologia e Dialisi	Revisione Documenti qualità Nefrologia-Dialisi peritoneale	Carlo Taietti	GDM	€ -	1	5	Medici,Infermieri	Maggio-Novembre	NO	€ -
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Nefrologia e Dialisi	Revisione Documenti qualità Emodialisi	Carlo Taietti	GDM	€ -	1	9	Medici,Infermieri	Aprile-Novembre	NO	€ -
Elena Belotti	Dipartimento Area Medica	SC Nefrologia e Dialisi	Sorveglianza fistole artero-venose e catetri venosi centrali per emodialisi	Carlo Taietti	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,Infermieri	Maggio-Dicembre	NO	€ -
Karen Francesca Borgonovo	Dipartimento Area Medica	SC Oncologia	Addestramento Nuovo medico Oncologo	Karen Francesca Borgonovo	Addestramento	€ -	1	2	Medici	Febbraio-marzo	NO	€ -
Karen Francesca Borgonovo	Dipartimento Area Medica	SC Oncologia	La Prevenzione Oncologica nel Mondo Rosa	Karen Francesca Borgonovo	Corso	€ 77,46	1	100	Medici,Infermieri,ostetriche,OSS	Marzo	NO	€ -
Karen Francesca Borgonovo	Dipartimento Area Medica	SC Oncologia	La Terapia nutrizionale non orale nel paziente ricoverato	Valerio Barbieri	Corso	€ 77,46	1	20	Medico,Infermiere,Farmacista	Giugno	NO	€ -
Karen Francesca Borgonovo	Dipartimento Area Medica	SC Oncologia	La terapia Antibiotica nel paziente oncologico	Karen Francesca Borgonovo	Corso	€ 77,46	1	20	Medico,Infermiere,Farmacista	Settembre	NO	€ -
Karen Francesca Borgonovo	Dipartimento Area Medica	SC Oncologia	Alterazioni elettrolitiche e insufficienza renale nel paziente internistico	Emilio Galli	Corso	€ 77,46	1	20	Medico,Infermiere,Farmacista	Maggio	NO	€ -
Karen Francesca Borgonovo	Dipartimento Area Medica	SC Oncologia	Aggiornamento in oncologia per infermieri Fase 2 2024	Karen Francesca Borgonovo	Corso	€ 20,64	1	20	Infermieri	Novembre	NO	€ -
Karen Francesca Borgonovo	Dipartimento Area Medica	SC Oncologia	Aggiornamento in oncologia per infermieri Fase 1 2024	Karen Francesca Borgonovo	Corso	€ 20,64	1	20	Infermieri	Ottobre	NO	€ -
Karen Francesca Borgonovo	Dipartimento Area Medica	SC Oncologia	La gestione del dolore nel paziente oncologico.Applicazione della procedura e valutazione dell'impatto clinico di una sua implementazione	Karen Francesca Borgonovo	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,Infermieri	Aprile-Settembre	NO	€ -
Elena Resmini	Dipartimento Area Medica	SC Pediatria	Rianimazione Neonatale	Paolo Menghini	Corso	€ 2.080,00	1	18	Infermieri,OSS;Medici,Anestesiisti,Ostetriche	Marzo-Giugno	NO	€ -
Elena Resmini	Dipartimento Area Medica	SC Pediatria	Infezioni Congenite	Paolo Menghini	Corso	€ 390,00	1	20	Medici,Infermieri,Ostetriche	Da Definirsi	NO	€ -
Elena Resmini	Dipartimento Area Medica	SC Pediatria	Assistenza Respiratoria	Paolo Menghini	Corso	€ 390,00	1	10	Infermieri,Medici,Anestesiisti,Ostetriche	Da Definirsi	NO	€ -
Giancarla Meregalli	Dipartimento Area Medica	SSD Malattie Endocrine, CRDM	Addestramento medico di SSD Malattie Endocrine e CRDM all'attività di esecuzione di agoaspirato di noduli tiroidei	Giancarla Meregalli	Addestramento	€ -	1	1	Medico	Febbraio-Maggio	NO	€ -
Giancarla Meregalli	Dipartimento Area Medica	SSD Malattie Endocrine, CRDM	Addestramento medico in SSD Malattie Endocrine e CRDM	Giancarla Meregalli	Addestramento	€ -	1	1	Medico	Febbraio-Aprile	NO	€ -
Giancarla Meregalli	Dipartimento Area Medica	SSD Malattie Endocrine, CRDM	Insieme per un lavoro in diabetologia consapevole e di partecipazione	Giancarla Meregalli	Corso	€ -	1	22	Medici,Infermieri,Biologi,OSS,Amministrativi	Aprile	NO	€ -
Giancarla Meregalli	Dipartimento Area Medica	SSD Malattie Endocrine, CRDM	Implementazione uso sensori per monitoraggio glicemico nella SSD Malattie Endocrine e Centro Regionale Diabete Mellito	Giancarla Meregalli	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,Infermieri,Biologi	Maggio-Ottobre	NO	€ -
Renata Bettini	Dipartimento Area Neuroscienze	SC Oculistica	Neurite ottica: inquadramento diagnostico e terapeutico	Giovanni Gatti	Corso	€ -	1	30	Medici,Infermieri,OSS,Professionisti della riabilitazione	Ottobre	NO	€ -
Laura Martinelli	Dipartimento Area Neuroscienze	SC Otorinolaringoiatria	Approccio Multidisciplinare alla disfagia	Nardone Massimiliano	Corso	€ -	2	44	Medici,Infermieri,OSS,Professionisti della riabilitazione	Ottobre-Novembre	NO	€ -
Alberto Castelli	Dipartimento Area Neuroscienze	SC Riabilitazione Specialistica	Basi neurofisiologiche, cinematiche e biomeccaniche del movimento tipico umano	Alberto Castelli	Corso	€ 2.080,00	1	24	Fisioterapisti	Settembre	NO	€ -
Alberto Castelli	Dipartimento Area Neuroscienze	SC Riabilitazione Specialistica	Il Controllo posturale per il reaching e la manipolazione con stroke	Giacomo Viola	Corso	€ 2.080,00	1	24	Fisioterapisti	Ottobre	NO	€ -
Renata Bettini	Dipartimento Area Neuroscienze	SC Oculistica	Discussione (audit) casi clinici protocollo preoperatorio pazienti oftalmici	Giovanni Gatti	GDM	€ -	1	20	medici,Infermieri,OSS,ortottisti	Maggio-Dicembre	NO	€ -
Laura Martinelli/ Alberto Castelli/ Renata Bettini	Dipartimento Area Neuroscienze	Dipartimento Area Neuroscienze	Gestione del rischio cadute nel Dipartimento Neuroscienze	Bruon Ferraro	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,Fisioterapisti,Infermieri,ortottisti	Aprile-Novembre	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	NUOVO MODELLO TRIAGE INTRAOSPEDALIERO REGIONE LOMBARDIA-MODULO A	Davide Eusebio	Corso	€ -	1	25	Infermieri,Ostetriche	Febbraio	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	NUOVO MODELLO TRIAGE INTRAOSPEDALIERO REGIONE LOMBARDIA-MODULO B	Davide Eusebio	Corso	€ 413,12	1	25	Infermieri	Aprile	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	NUOVO MODELLO TRIAGE INTRAOSPEDALIERO REGIONE LOMBARDIA-MODULO C	Davide Eusebio	Corso	€ 413,12	1	25	Infermieri	Maggio	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	ECOFAS	Savi Claudio	Corso	€ 6.400,00	2	16	Medici,Infermieri	Maggio-ottobre	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	IABP:Significato clinico e gestione operativa	Gaia Faccio	Corso	€ 309,84	2	16	Medici,Infermieri	Aprile-ottobre	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	Gestione operativa della Ventilazione con MONNAL	Savi Claudio	Corso	€ 206,56	2	20	Medici,Infermieri	Aprile-ottobre	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	IOTI 56 e IOTI 42	Giovanna Zuccotti	Corso	€ 206,56	2	10	Medici,Infermieri	Marzo-Aprile	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	Organizzazione e Gestione shock room	Monica Lidia Milani	GDM	€ -	1	6	Medici,Infermieri,OSS	Marzo-Novembre	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	Analgesia Post-Operatoria	Gaia Faccio	GDM	€ -	1	6	Medici,Infermieri	Marzo-giugno	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	Dipartimento Emergenza Area Critica	Il Riconoscimento e la gestione del dolore nel paziente con compromissione neurologica	Sandra Ferraris	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,Infermieri,OSS	Aprile-Settembre	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	SC Anestesia e Rianimazione	ACLS	Gaia Faccio	Corso	€ 16.000,00	5	40	Medici e Infermieri	Marzo-Novembre	SI	Da definire
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	SC Anestesia e Rianimazione	ACLS RETRAINING	Gaia Faccio	Corso	€ 4.500,00	2	15	Medici e Infermieri	Ottobre-Novembre	SI	Da definire
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	SC Anestesia e Rianimazione	Gestione delle Vie aeree:Algoritmi e materiali	Sandra Ferraris	Corso	€ 413,12	2	20	Medici, Infermieri ostetriche	Marzo-ottobre	NO	€ -

Proponente	Dipartimento	Struttura	Titolo	Responsabile Scientifico	Tipologia Evento	Costo Previsto	N° Edizioni Previste	N° Destinatari	Destinatari Previsti	Periodo di Realizzazione	Partecipanti Esterni	Quota di Partecipazione Esterni
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	SC Anestesia e Rianimazione	Emogasanalisi:interpretazione e gestione operativa	Savi Claudio	Corso	€ 309,84	3	32	Medici e Infermieri specializzandi	Aprile-Novembre	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	SC Blocco Operatorio	Addestramento Strumentista in blocco operatorio	Sabrina Locatelli	Addestramento	€ -	1	10	Infermieri	Marzo-Agosto	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	SC Blocco Operatorio	Addestramento Infermiere in blocco operatorio	Sabrina Locatelli	Addestramento	€ -	1	10	Infermieri	Marzo-Agosto	NO	€ -
Gaia Faccio	Dipartimento Emergenza Area Critica	SS Terapia Intensiva	Gestione del Donatore Multiorgano	Corso	Corso	€ -	2	20	Medici,Infermieri	Marzo Ottobre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	Informatizzazione della documentazione sanitaria nel DSM-D	Pietro Tronconi	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medico,Psicologo,Infermiere,Assistente Sociale,Educatori,TeRP,Fisioterapisti,Logopedista,TNPEE	Maggio -Ottobre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Disturbo di Modulazione Sensoriale:La regolazione Cognitiva-Emotiva-Relazionale nel bambino	Elena Bianchi	Corso	€ 8.400,00	1	60	Medici,Psicologi,TNPEE,Educatori,Logopedisti	Maggio	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Disturbo Socio-Pragmatico Comunicativo	Cristina Donegà	Corso	€ 11.100,00	1	60	Medici,Psicologi,TNPEE,Educatori,Logopedisti	Da Definirsi	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Diversi-Abilità in Rete	-	Fuori Sede	€ 130,00	1	1	TNPEE	Marzo	-	-
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Grid 3 Corso Base	-	Fuori Sede	€ 100,00	1	1	Educatrice	Febbraio	-	-
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Il Disordine fonologico:Valutazione e trattamento I e II livello	-	Fuori Sede	€ 335,50	1	1	Logopedista	Maggio-Giugno	-	-
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Disturbi Neuro-Evolutivi e classificazione 0-5	-	Fuori Sede	€ 140,00	1	1	Logopedista	Gennaio	-	-
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Corso 7A-Asincrono: Trattamento logopedico dei disturbi dello Speech in situazione di bilinguismo	-	Fuori Sede	€ 117,00	1	1	Logopedista	Marzo-Giugno	-	-
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Integrated responsive Approach: Oltre la bocca e lo stomaco	-	Fuori Sede	€ 267,00	1	1	Logopedista	Marzo-Agosto	-	-
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Corso abilitante alla somministrazione delle scale Griffiths III Ed	-	Fuori Sede	€ 1.350,00	1	3	TNPEE	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	La genitorialità nelle sindromi genetiche	Paola Ondeì	GDM	€ -	1	10	Educatori,Assistenti Sociali,TNPEE,Logopedisti,Psicologi,NPI	Febbraio-Novembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Individuazione e definizione dei criteri e priorità sulla continuità di presa in carico nel passaggio dalla terapia neuromotroia a quella neuro-psicomotoria	Federica Mazzola	GDM	€ -	1	14	NPI,Psicologo,FKT,TNPEE	Marzo-ottobre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	la Presa in carico delle patologie neurologiche complesse:Revisione delle letterature e dei protocolli di intervento clinico	Sabrina Tistarelli	GDM	€ -	1	8	Fisioterapisti, TNPEE	Febbraio-Ottobre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Confronto attivo su varie tematiche tra operatori NPI e scuole	Valeria bergomi	GDM	€ -	1	9	NPI,TNPEE,Logopedisti,Educatori	Marzo-Ottobre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Confronto ed elaborazione di linee operative che guidino la valutazione del bambino bilingue con sospetto disturbo del linguaggio (DPL): Raccolta anamnestica,valutazione logopedica e successivo inquadramento diagnostico	Floriana Sardone	GDM	€ -	1	15	Psicologo,Logopedista,NPI	Marzo-Novembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Oltre il servizio sociosanitario: fare rete con il territorio. Mappatura delle proposte territoriali rivolte a minori con disturbi del neurosviluppo	Claudia Rivellini	GDM	€ -	1	11	Educatori,Assistenti Sociali	Febbraio-Settembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Implementazione utilizzo della CAA nella UONPIA di Romano di Lombardia	Tadini Marco	GDM	€ -	1	15	NPI,Psicologo,Fisioterapista,TNPEE,Logopedista,Educatore	Marzo-Novembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Progetto Sperimentale.Riflessione e ideazione intervento precoce per genitori e pazienti con sindrome di Down.Costruzione di un approccio multispecialistico e multimodale nella presa in carico e nell'accompagnamento della famiglia del paziente in età evolutiva	Tadini Marco	GDM	€ -	1	13	NPI,Psicologo,Fisioterapista,TNPEE,Logopedista,Educatore	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	La complessità del caso clinico all'interno di un servizio di neuropsichiatria infantile.Discussione in equipe con neuropsichiatri infantili e psicologi	Caterina Peroni	GDM	€ -	1	15	NPI,Psicologi	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	Terapia farmacologica nella presa in carico territoriale di adolescenti con psicopatologia:confronto con linee guida	Laura Morè	GDM	€ -	1	15	Medico,Psicologo,Infermiere,Assistente Sociale,Educatori,TeRP,Fisioterapisti,Logopedista,TNPEE	Marzo-Novembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Il Modello Organizzativo del Case Management: collaborazione infermieri CPS e IFeC	Cesare Moro	Corso	€ 900,00	2	60	Infermieri	Maggio	SI	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	La relazione d' Aiuto	Cesare Moro	Corso	€ 420,00	1	40	Aperto a tutto il personale	Aprile	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Il Ruolo del Trauma nella Formazione del Sintomo	Emiliano Monzani	Corso	€ 400,00	1	30	Medici,Psicologi,Infermieri,Assistenti Sociali,Educatori,TeRP	Aprile	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	CHATS SAFE Una Piattaforma per la prevenzione del suicidio e dell'autolesionismo in età giovanile	Marone Elena Alessandra	Corso	€ -	1	25	Medico,Psicologo,Infermieri,Amministrativi,Educatori,TeRP,Assistente Sociale	Aprile	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Buon Management Psichiatrico (GPM) per il Disturbo Borderline di personalità (BPD)	Anna Rosa Moro	Corso	€ 1.000,00	1	100	Medico,Psicologo,Infermieri,Amministrativi,Educatori,TeRP,Assistente Sociale, Neuropsichiatri	Maggio	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	La Gestione del paziente con disturbo Borderline di personalità: Cialecical Behavior Therapy (DBT) Skill Training e il ruolo dei familiari nella cura	Anna Rosa Moro	Corso	€ 1.000,00	1	100	Medico,Psicologo,Infermieri,Amministrativi,Educatori,TeRP,Assistente Sociale, Neuropsichiatri	Maggio	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Gestione dei Gruppi per l'Assertività	Emiliano Monzani	Corso	€ 400,00	1	30	Medico,Psicologo,Infermieri,Amministrativi,Educatori,TeRP,Assistente Sociale	Maggio	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Videogametherapy	Emiliano Monzani	Corso	€ 400,00	1	30	Medico,Psicologo,Infermieri,Amministrativi,Educatori,TeRP,Assistente Sociale	Aprile	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	La Recovery nel percorso di cura in un servizio per l'intervento precoce	Emiliano Monzani	Corso	€ 400,00	1	30	Medico,Psicologo,Infermieri,Amministrativi,Educatori,TeRP,Assistente Sociale	Aprile	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Study Skills: Intervento per il sostegno alla studio	Emiliano Monzani	Corso	€ 400,00	1	30	Medico,Psicologo,Infermieri,Amministrativi,Educatori,TeRP,Assistente Sociale	Aprile	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	La Continuità della Presa in carico negli Adolescenti: Il passaggio da NPIA a CPS	Cesare Moro	GDM	€ -	1	15	Medici,Psicologi,Assistenti Sociali,Infermieri	Aprile-Giugno	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Nucleo di valutazione Psichiatria Adulti	Giuseppe Biondi	GDM	€ -	1	25	Medici,Psicologi,Assistenti Sociali,Infermieri,Amministrativo,Educatore	Febbraio-Novembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Analisi Dei casi clinici complessi in cura presso il CPS di Bonate Sotto	Stefania Vitari	GDM	€ -	1	21	Medici,Psicologi,Infermieri,Assistenti Sociali,Educatori,TeRP	Marzo-Novembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Coordinamento Continuo del DSM-D	Ivana Barbara Lamera	GDM	€ -	1	6	Infermieri,Assistenti Sociali,TeRP	Aprile-Dicembre	NO	€ -

Proponente	Dipartimento	Struttura	Titolo	Responsabile Scientifico	Tipologia Evento	Costo Previsto	N° Edizioni Previste	N° Destinatari	Destinatari Previsti	Periodo di Realizzazione	Partecipanti Esterni	Quota di Partecipazione Esterni
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 1	Analisi Dei casi clinici complessi in cura presso il CPS di Treviglio	Emiliano Monzani	GDM	€ -	1	20	Medico,Psicologo,Infermieri,Amministrativi,Educatori,TeRP,Assistente Sociale	Marzo-Novembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 2	responsabilità professionale dell'operatore Psichiatrico tra obblighi impeditivi, regole cautelari e linee guida	Paolo Schillaci	FAD	€ -	1	100	Medici,Psicologi,Infermieri,TeRP,Educatori,Assistenti Sociali	Giugno-Dicembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 2	Tavolo di Coordinamento TeRP	Nadia Pezzerà	GDM	€ -	1	8	TeRP	Marzo-ottobre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 2	La Continuità Terapeutica in SRP 1 CRA Romano	Paolo Schillaci	GDM	€ -	1	18	Medico,Psicologo,Infermiere,Educatori,OSS	Marzo-Maggio	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC Psichiatria 2	Prendersi cura di chi cura	Alessio Sangaletti	GDM	€ -	1	14	Medico,Psicologo,Infermiere,Educatori,TeRP	Ottobre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC SERD	Competenze infermieristiche nei servizi per dipendenze patologiche	Massimo Macalli	GDM	€ -	1	10	Infermieri	Aprile-Novembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SC SERD	La gestione integrata del paziente tra SERD e CPS	Luca Moltrasio	GDM	€ -	1	10	Medici,Infermieri,Psicologi,Assistenti Sociali, Educatori, TeRP	Marzo-Settembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SSD Psicologia	Lo Psicologo nella gestione del paziente con agiti autolesivi in PS	Miriam Regonesi	Corso	€ 2.860,00	1	50	Psicologi	Aprile-Novembre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SSD SPDC	la Nuova Utenza dei servizi di salute mentale: i disturbi del comportamento alimentare	Marruska Sessini	Corso	€ -	2	30	Medico,Psicologo,Infermier,Educatore,TeRP,Assistente Sociale	Maggio-ottobre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SSD SPDC	la Nuova Utenza dei servizi di salute mentale: i disturbi di personalità	Marruska Sessini	Corso	€ -	2	30	Medico,Psicologo,Infermier,Educatore,TeRP,Assistente Sociale	Aprile-ottobre	NO	€ -
Cesare Moro	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze	SSD SPDC	la Nuova Utenza dei servizi di salute mentale: i Minori in SPDC	Marruska Sessini	Corso	€ -	2	30	Medico,Psicologo,Infermier,Educatore,TeRP,Assistente Sociale	Maggio-ottobre	NO	€ -
Mingolla Grazia	Direzione Sanitaria	SC Farmacia Ospedaliera e Territoriale	HTA e regolamenti aziendali sui dispositivi medici- conoscerli per applicarli	Grazia Mingolla	Corso	€ 103,28	1	37	Farmacisti,Medici,Biologi,Amministrativi,Ingegneri	Da definirsi	NO	€ -
Mingolla Grazia	Direzione Sanitaria	SC Farmacia Ospedaliera e Territoriale	La gestione sanitaria dei gas medicinali, dispositivi medici secondo la normativa vigente	Grazia Mingolla	GDM	€ -	1	10	Medici, Dirigenti Amministrativi, Operatori Tecnici, Infermieri	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Mingolla Grazia	Direzione Sanitaria	SC Farmacia Ospedaliera e Territoriale	Analisi del repertorio Nazionale dei dispositivi medici per le medicazioni avanzate - lavoro propedeutico alla nuova gara Regionale	Grazia Mingolla	GDM	€ -	1	12	Medici, infermieri	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Mingolla Grazia	Direzione Sanitaria	SC Farmacia Ospedaliera e Territoriale	Gestione e trattamento dello stravasato dei farmaci oncologici	Grazia Mingolla	GDM	€ -	1	8	Farmacisti,Tecnici,medico,infermiere	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Mingolla Grazia	Direzione Sanitaria	SC Farmacia Ospedaliera e Territoriale	Disponibilità e aggiornamento degli antidoti nei servizi di urgenza dell'ASST Bergamo Ovest	Grazia Mingolla	GDM	€ -	1	9	Farmacisti,Tecnici,medico,infermiere	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Fisica Sanitaria	Gestione dei rischi specifici degli impinati di Risonanza Magnetica	Michela Lecchi	Addestramento	€ -	2	10	Medici,TSRM,Infermieri	Aprile-Novembre	NO	€ -
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Fisica Sanitaria	Formazione in materia di radioprotezione degli operatori della SC Medicina Nucleare e SC Radioterapia (Art. 111 D.L.gs. 101/20 e s.m.i.)	Michela Lecchi	Addestramento	€ -	4	20	Medici,TSRM,Infermieri,Fisici	Marzo-Novembre	NO	€ -
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Fisica Sanitaria	Addestramento sui controlli di qualità del nuovo acceleratore per Radioterapia	Francesca Bonfantini	Addestramento	€ -	1	8	TRSM,Fisici	Giugno-Dicembre	NO	€ -
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Fisica Sanitaria	Uso degli schermi protettivi individuali anti-X per i pazienti e i loro accompagnatori	Gabriella Pasquali	Corso	€ -	2	16	TSRM,Fisico,Infermiere	Marzo-Aprile	NO	€ -
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Fisica Sanitaria	Sicurezza nell'utilizzo di sorgenti laser ad uso medico	Michela Lecchi	FAD	€ -	1	70	Aperto a tutto il personale	Aprile-Novembre	NO	€ -
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Fisica Sanitaria	La Radioprotezione degli operatori nelle attività sanitarie (D.L.gs. 101/20 e s.m.i.) ed elementi di sicurezza in Risonanza magnetica (D.M. 14/01/21)	Francesca Bonfantini	FAD	€ 2.500,00	1	50	Medici,TSRM,Infermieri,Fisici	Febbraio-Dicembre	-	-
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Fisica Sanitaria	Aggiornamento in fisica Medica e sanitaria	-	Fuori Sede	€ 1.000,00	-	4	Fisici	Gennaio-Dicembre	-	-
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Fisica Sanitaria	Sviluppo dell'Archivio informatizzato della SS Fisica Sanitaria: Criticità ed efficienza	Michela Lecchi	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Fisici	Marzo-Agosto	-	-
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Ingegneria Clinica	La Corretta Gestione delle apparecchiature elettromedicali e i rischi legati all'uso	Ilde Maria Barbieri	Corso	€ -	2	42	Infermieri,tecnici sanitari,OSS,Medici	Marzo-Maggio	NO	€ -
Michela Lecchi	Direzione Sanitaria	SS Ingegneria Clinica	La Corretta Gestione delle apparecchiature elettromedicali e i rischi legati all'uso: elettrobisturi e defibrillatori	Ilde Maria Barbieri	Corso	€ -	2	37	Infermieri,Medici,OSS,Fisici	Ottobre-Novembre	NO	€ -
Giovanna Giussani	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	inserimento personale ostetrico nei consultori familiari aziendali	Ivana Lamera	Addestramento	€ -	2	2	Ostetrica	Febbraio-Aprile	NO	€ -
Franca Frazzi	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	Avvio di nuovi interventi a favore di pazienti in carico ai servizi	Franca Frazzi	Audit	€ -	1	40	Assistenti Sociali,Psicologi,Educatori	Dicembre	NO	€ -
Franca Frazzi	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	Costruire welfare di comunità attraverso la cultura: formazione Specialistica	Franca Frazzi	Corso	€ 640,00	1	20	Assistenti Sociali	Aprile	NO	€ -
Franca Frazzi	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	Costruire welfare di comunità attraverso la cultura	Franca Frazzi	Corso	€ 960,00	1	50	Assistenti Sociali,Psicologi,Infermieri,Educatori	Aprile	NO	€ -
Franca Frazzi	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	Dispositivi di presa in carico gruppale per individuare possibili strategie e interventi che favoriscano un approccio multidimensionale	Franca Frazzi	Corso	€ 2.580,00	1	40	Assistenti Sociali,Psicologi,Educatori	Maggio-Luglio	NO	€ -
Giovanna Giussani	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	Percorso nascita BRO: aggiornamento linee guida ISS 2023 e analisi dei dati aziendali	Maffioletti Cristina	Corso	€ -	1	31	Medici,ostetriche,Infermiere	Aprile	NO	€ -
Franca Frazzi	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	La valutazione sociale nelle equipe multi-professionali delle Case di Comunità	Pamela Moiana	GDM	€ -	1	15	Assistenti Sociali	Aprile-Novembre	NO	€ -
Franca Frazzi	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	Educatore professionale.l'empowerment professionale come risorse per un empowerment del cittadino utente	Paolo Lecchi	GDM	€ -	1	22	Educatori professionali	Marzo-Giugno	NO	€ -
Giovanna Giussani	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	Continuità assistenziale in puerperio.Organizzazione della presa in carico della diade madre-neonato nei consultori di ASST Bergamo ovest	Cristina Ravasi	GDM	€ -	1	15	ostetriche,Educatori,Infermieri	Marzo-maggio	NO	€ -
Giovanna Giussani	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	La genitorialità dopo la separazione: modelli di intervento e prassi operative	Michela Barbieri	GDM	€ -	1	10	Psicologo,Assistente Sociale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Giovanna Giussani	Direzione Socio-Sanitaria	Direzione Socio-Sanitaria	Coppie separate conflittuali, dipendenza affettiva, ritiro sociale adolescenziale: dalla prevenzione alla riparazione	Nadia Zanoletti	GDM	€ -	1	22	Psicologo,Assistente Sociale, Educatori	Aprile-Dicembre	NO	€ -
Franca Frazzi	Direzione Socio-Sanitaria	Distretti	La comunicazione e l'informazione nei servizi distrettuali: attenzione alle modalità comunicative e ad una corretta e completa informazione ai cittadini	Emilio Galli Gisella Guerrini Paolo Cogliati	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Medici,ostetriche,infermieri,OSS,Educatori,Amministrativi,Psicologo,Fisioterapisti	Marzo-Novembre	NO	€ -
Giovanna Giussani	Direzione Socio-Sanitaria	SC Vaccinazioni e Sorveglianza delle Malattie Infettive	inserimento personale infermieristico nei centri vaccinali distrettuali	Giovanna Giussani	Addestramento	€ -	1	1	Infermiere	Gennaio-Marzo	NO	€ -
Giovanna Giussani	Direzione Socio-Sanitaria	SC Vaccinazioni e Sorveglianza delle Malattie Infettive	Attività vaccinale aziendale anno 2024: coordinamento e condivisione di procedure e buone prassi	Giarolo Maria Adele	GDM	€ -	1	32	Infermieri,Medico	Marzo-Dicembre	NO	€ -

Proponente	Dipartimento	Struttura	Titolo	Responsabile Scientifico	Tipologia Evento	Costo Previsto	N° Edizioni Previste	N° Destinatari	Destinatari Previsti	Periodo di Realizzazione	Partecipanti Esterni	Quota di Partecipazione Esterni
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	Infermiere: essere espio,essere mentore	Maria Carla Cestari	Corso	€ 247,68	4	160	Infermieri	Ottobre-Novembre	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	Lesioni cutanee, prevenzione e trattamento	Mattia De Carli	Corso	€ 1.145,92	8	240	Infermieri,Ostetriche,Medici	Febbraio-Novembre	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	PANDEMIA: AWARENESS E PREPAREDNESS. PIANO PANDEMICO AZIENDALE	Maria Grazia Spitoni	FAD	€ -	1	200	Aperto a tutto il personale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	GESTIONE DEL RISCHIO INFETTIVO: INIZIATIVE E ATTIVITA' AZIENDALI (CCICA)	Maria Grazia Spitoni	FAD	€ -	1	200	Aperto a tutto il personale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	La sepsi in ospedale: strumenti per la diagnosi precoce e il trattamento	Maria Grazia Spitoni	FAD	€ 206,56	1	200	Aperto a tutto il personale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	Prevenzione infezioni correlate all'assistenza	Maria Grazia Spitoni	FAD	€ -	1	200	Aperto a tutto il personale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	RISK MANAGEMENT IN SANITA' CON FOCUS SULLE RACCOMANDAZIONI MINISTERIALI E MODALITA' DI APPLICAZIONE IN AZIENDA: LIVELLO 1,LIVELLO 2,LIVELLO 3	Maria Grazia Spitoni	FAD	€ -	1	200	Aperto a tutto il personale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	Istruzione Operativa progetti tirocinanti	Maria Carla Cestari	GDM	€ -	1	10	Infermieri	Aprile-maggio	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	Ospedale-Territorio: Fare Rete!	Maria Carla Cestari	GDM	€ -	1	45	Medici,Incaricati di funzione	febbraio-Dicembre	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	Un metodo un dipartimento:revisione schede SBAR	Maria Carla Cestari	GDM	€ -	1	24	Infermieri	Marzo-Settembre	NO	€ -
Nadia Stuani	SC DAPSS	SC DAPSS	Revisione processo di preparazione e somministrazione dei farmaci	Maria Carla Cestari	Progetto Audit	€ -	1	80% Personale	Infermieri	Marzo-Novembre	NO	€ -
Genny Baiettini	WHP	WHP	Formazione in Naturopatia	Genny Baiettini	Corso	€ 720,00	6	60	Aperto a tutto il personale	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Genny Baiettini	WHP	WHP	Formazione in Naturopatia : formazione specifica personale ostetrico	Genny Baiettini	Corso	€ 240,00	2	20	ostetriche	Marzo-Dicembre	NO	€ -
Genny Baiettini	WHP	WHP	Liberi dal Fumo	Genny Baiettini	FAD	€ -	1	50	Aperto a tutto il personale	Giugno-Agosto	NO	€ -
Genny Baiettini	WHP	WHP	WHP 2024	Genny Baiettini	GDM	€ -	1	15	Personale Individuato	Marzo-Dicembre	NO	€ -

ALLEGATO 9

Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Nel 2023 il neo-costituito gruppo di lavoro aziendale del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane, ha effettuato una rilevazione statistica sui dipendenti dell'ASST Bergamo Ovest, relativamente alla distribuzione di uomini e donne all'interno dei vari profili professionali. L'analisi dei dati raccolti ha evidenziato una netta predominanza (78%) di personale femminile (1512 donne su un totale di 1930 dipendenti) in tutti gli ambiti lavorativi: dirigenti (62%), assistenti (79%), operatori delle professioni sanitarie (84%), personale di supporto (92%), tecnici (74%), ecc...

Tale distribuzione è in linea con gli ultimi dati pubblicati nel 2023 dal Ministero della Salute nella monografia [Personale delle ASL e degli Istituti di ricovero pubblici ed equiparati - Anno 2021](#), a cura dell'Ufficio di statistica - Direzione generale della digitalizzazione del sistema informativo sanitario e della statistica. Secondo questo rapporto infatti, nel 2021 il 69,1% del personale del SSN è composto da donne, contro il 30,9% degli uomini. Tale distribuzione riflette inoltre le immatricolazioni ai corsi universitari di primo livello, come anche la totalità delle iscrizioni universitarie, con una preponderante presenza femminile nel gruppo dell'Insegnamento (91,5%), seguita dal gruppo Linguistico (82,2 %), Psicologico (78,7%), Medico-Sanitario e Farmaceutico (76,7%), Letterario-Umanistico (63,1%), Politico-Sociale e Comunicazione (60,0%) e Giuridico e Scientifico (entrambi 59,2%).

Dato che, come ribadito nella Direttiva 2/19, le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità, promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi e nella corresponsione dei relativi emolumenti, all'interno di questo assetto organizzativo aziendale, il CUG ha ritenuto di valutare anche la ripartizione degli incarichi nelle varie categorie lavorative:

- per quanto riguarda la dirigenza medica, la distribuzione risulta abbastanza proporzionata per gli incarichi professionali di base, di consulenza, studio e ricerca, di alta e altissima specialità; ma se si considerano gli incarichi di Gestione di Struttura Complessa, per i quali sono richiesti, oltre al Diploma di Specializzazione, anni di esperienza lavorativa con responsabilità di Strutture Semplici o altri tipi di incarichi dirigenziali, essi risultano affidati per il 75% a uomini (19 maschi e 5 femmine).
- nell'ambito delle professioni sanitarie, si rileva come gli incarichi professionali di base, che

costituiscono circa il 90-95% della totalità, risultino abbastanza equilibrati tra lavoratrici e lavoratori, mentre quelli di tipo medio ed elevato siano affidati per il 10,7% a uomini e solo per il 5,4% a donne. Anche in questo ambito, per poter accedere a questo tipo di incarichi viene richiesto il possesso del Master specialistico delle Professioni Sanitarie e, allo stato attuale, la maggior parte degli operatori non ha conseguito un livello di formazione così avanzato.

Dato che, rispetto agli anni scorsi, nell'ASST Bergamo Ovest l'attribuzione dei vari incarichi dirigenziali al momento attuale vede salire la percentuale di attribuzione alle lavoratrici e ipotizzando che il trend possa continuare anche negli anni a venire, il gruppo di lavoro del CUG, attraverso la produzione di nuove statistiche sul personale ripartite per genere, si propone di monitorare questa tendenza nei prossimi due anni e di esplorare, se esiste, la possibilità che il personale, pur avendo conseguito il titolo di idoneità a partecipare ai concorsi per l'acquisizione di un incarico superiore, non abbia avuto la possibilità di accedere all'incarico.

Inoltre, per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, verranno promossi percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale, sui temi della promozione delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Dovrà poi essere garantita la partecipazione di tutti i dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001).

Per ciò che riguarda il benessere organizzativo/conciliazione tempi di vita e lavoro e qualità dell'ambiente di lavoro, il CUG si propone di collaborare in maniera fattiva con il Gruppo di Lavoro Workplace Health Promotion WHP, la cui Responsabile Aziendale è una componente del CUG, che tratta molti argomenti di interesse comune, quali la valutazione dello stress lavoro-correlato, la valutazione delle richieste di spostamento della sede di lavoro, la verifica della conciliazione del tempo vita/lavoro, la promozione di percorsi diagnostici dedicati agli operatori e ai loro familiari, ecc... A tal proposito, si ipotizza di sottoporre agli operatori un questionario studiato appositamente durante le riunioni del CUG, per la rilevazione dello stress lavoro-correlato, sul benessere organizzativo (anche con riferimento alla comunicazione interna), sulla condivisione di decisioni ed obiettivi, sul riconoscimento ed apprezzamento del lavoro svolto, sui conflitti organizzativi interni, ma anche sulla percezione e/o sull'inclusione lavorativa. Infine, il CUG prevede di concentrarsi sull'analisi delle condizioni di lavoro e sull'eventuale presenza e/o numero di segnalazioni di aggressioni, per studiare e suggerire modalità atte a contrastare ogni tipo di violenza; compresa quella contro il personale sanitario, ma soprattutto considerando anche le eventuali molestie

sessuali, morali e psicologiche, fino a valutare la possibile presenza di mobbing, nonché qualsiasi forma di discriminazione. Per questi temi il Cug, attraverso l'identificazione di strategie di prevenzione intende intervenire anche con la programmazione di corsi e seminari specifici, con l'obiettivo di anticipare l'insorgere delle problematiche e saperle gestire e con lo scopo di creare un ambiente di lavoro disteso, svincolato da tensioni, conflitti e violenza alcuna.

L'attività dello Sportello Benessere in capo al WHP, attivo in Azienda, ormai da un decennio, affronta già queste problematiche ed accoglie i dipendenti, offrendo ascolto e sostegno a tutti i lavoratori e lavoratrici che stanno attraversando un momento di difficoltà, dovuto ad un disagio personale o professionale, che può riflettersi negativamente sulla propria attività lavorativa e sul clima organizzativo.

Nell'ambito delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro, si propone di attuare una ricognizione su quanti rapporti di lavoro a tempo parziale (part-time), sono al momento attivi in Azienda. In quest'ottica conciliativa, a livello europeo, nel 1997 fu emanata una direttiva comunitaria, la n.97/81, con l'obiettivo di promuovere questa forma occupazionale, cercando di eliminare ogni discriminazione tra i lavoratori a tempo pieno e quelli a tempo parziale. Tale Direttiva è stata recepita in Italia con l'organica disciplina prevista nel D.lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000, modificata poi dalla c.d. Legge Biagi e dalla Legge n.247/2007 e attualmente il lavoro Part-Time è compiutamente disciplinato dal D.lgs. n.81 del 2015. Ma quanti operatori dell'ASST Bergamo Ovest che, pur avendone fatto richiesta, al momento non ne beneficiano, anche se ne avrebbero diritto? e quale è (se c'è) la periodicità di rotazione degli aventi diritto? Il CUG si propone di lavorare anche su questo aspetto, qualora dovesse rilevare delle situazioni non in linea con le attuali direttive e proporre di conseguenza azioni di miglioramento e risolvere quindi gli eventuali casi aperti.

Il PTAP per il 2024 conferma l'attenzione ai temi delle pari opportunità, della conciliazione, della promozione della cultura di genere, del contrasto alle discriminazioni ed alla violenza, della valorizzazione delle differenze, del benessere lavorativo nella sua accezione più ampia e viene elaborato in coerenza con la normativa nazionale e comunitaria. L'attenzione per le differenze, non solo di genere, trova compiutezza nell'adozione di diverse misure, tra le quali politiche di conciliazione famiglia-lavoro ed azioni di contrasto ad ogni forma di violenza. I due gruppi di lavoro del CUG e del WHP possono e devono collaborare in sinergia per promuovere un'organizzazione aziendale rivolta a tutto il personale dipendente dell'ASST, impegnandosi anche attraverso la collaborazione degli Uffici/Servizi/U.O. aziendali coinvolti nell'attuazione concreta delle azioni positive proposte, che verranno di volta in volta individuate a seconda dell'azione positiva presa in esame.

Al fine di promuovere la conoscenza delle attività del Comitato e la partecipazione attiva dei dipendenti, anche attraverso la presentazione di proposte e suggerimenti, è previsto

l'aggiornamento continuo del link sul sito della ASST BG OVEST del WHP e l'affissione di materiale pubblicitario, presso le parti comuni dell'Ospedale (bacheche aziendali, timbratrici, ecc...) come richiesto durante l'ultimo incontro 2023 del CUG, durante il quale sono stati evidenziati i punti in comune fra i differenti Gruppi di lavoro aziendali, le cui attività saranno utilizzate e valorizzate anche come soluzioni concrete alle differenti analisi sviluppate nei previsti laboratori del CUG



PIANO DI ATTIVITÀ
INTERNAL AUDIT
ANNO 2024

PIANO AUDIT 2024



PIANO DI ATTIVITÀ
INTERNAL AUDIT
ANNO 2024

PREMESSA

La Funzione Internal Audit dell'ASST Bergamo Ovest è preposta, nell'ambito della valutazione e dello sviluppo del sistema di controllo interno, a svolgere un'attività indipendente ed obiettiva di supporto a tutte le funzioni aziendali ed ai responsabili di processo nell'individuazione e gestione del rischio, al fine di conseguire maggiori livelli di performance nell'iter procedurale per il raggiungimento degli obiettivi programmati e nella qualità dei servizi erogati.

PIANO ANNUALE DI AUDIT

La Funzione di Internal Audit adotta il metodo della pianificazione, attraverso la predisposizione di un Piano annuale, suscettibile di variazioni e adeguamenti, il cui andamento e gli esiti, come da disposizioni regionali, saranno oggetto di relazione semestrale e consuntiva.

Il Piano di Audit per l'anno 2024 è predisposto seguendo le Linee Guida 2024-2026 elaborate da Regione Lombardia ed il Piano di attività annuale di ORAC, approvato con Deliberazione 13/2023, tenendo conto delle seguenti finalità:

- rispondere alle aspettative del management in termini di mitigazione dei rischi delle attività e dei processi;
- verificare l'efficacia del sistema dei controlli e la conformità delle procedure e dei processi alla normativa di riferimento;
- accertare, attraverso interventi di follow-up, l'effettiva implementazione delle eventuali raccomandazioni e degli eventuali piani d'azione relativi agli audit effettuati.
- supportare l'Azienda, viste anche le regole di sistema, nel percorso inerente la certificabilità del bilancio, in attuazione della D.G.R. n. 7009 del 31/07/2017 avente per oggetto: "Approvazione percorso attuativo della Certificabilità dei Bilanci degli enti del SSR di cui alla L.R. n. 23/2015, della Gestione Sanitaria Accentrata e del Consolidato Regionale ai sensi del D.M. 1/3/2013 (di concerto con l'Assessore Gallera)".



PIANO DI ATTIVITÀ
INTERNAL AUDIT
ANNO 2024

Inoltre, il Piano di Audit per l'anno 2024 è stato pensato in sinergia con le specifiche necessità dell'Azienda, per condurre una valutazione sistematica e obiettiva delle attività, della copertura dei rischi, sia in termini di valutazione del sistema di controllo interno esistente, sia attraverso il supporto, implementazione e miglioramento continuo dei controlli già esistenti (I-II livello).

Nello specifico, in tale ottica, per l'anno 2024 è stata prevista l'attivazione una procedura di ri-mappatura dei rischi, che verrà svolta in concerto tra RPCT e Funzione Internal Audit, trattandosi di un processo essenziale per identificare e affrontare nuove potenziali aree esposte a rischio, anche in virtù della riforma di cui alla L.R. 22/2021 che ha previsto la costituzione del nuovo Dipartimento di cure primarie e del Dipartimento funzionale di prevenzione, degli ospedali di comunità (OdC), delle case di comunità (CdC), delle Centrali Operative Territoriali (COT) costituite in ogni distretto con la funzione di coordinare i servizi domiciliari con gli altri servizi

Per quanto detto, il coinvolgimento e la collaborazione del personale saranno fondamentali per il successo del processo di audit.

Il piano quale documento programmatico flessibile, prevede anche la possibilità di implementazione di attività "extra piano" così distinte:

- formazione professionale degli auditor interni, in particolare nell'ambito dei pac come previsto nelle regole di sistema 2024;
- richieste specifiche del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- richieste specifiche di Regione Lombardia;
- richieste specifiche della Direzione aziendale.

METODOLOGIA E PROCEDURA PER GLI INTERVENTI DI AUDIT

Le attività di audit verranno svolte nel rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, IIA, conformemente agli Standard Internazionali Professionali di Indipendenza, Obiettività, Riservatezza e Competenza.

Gli interventi di audit, di norma, si articolano nelle seguenti fasi:

- programmazione e definizione dell'incarico (definizione obiettivi ed estensione dell'incarico, crono programma, notifica calendario missione di audit);
- apertura dell'intervento (kick-off meeting ai massimi livelli di direzione, acquisizione documentazione e informazioni utili);



PIANO DI ATTIVITÀ
INTERNAL AUDIT
ANNO 2024

- analisi preliminare desk (studio della documentazione, somministrazione di questionari agli operatori del sistema, analisi dei dati relativi ad eventuali controlli, analisi dei dati di risposta ai questionari, etc.);
- incontri tecnici intermedi con gli owner del processo per validare le risultanze e per eventuali chiarimenti;
- definizione di una checklist ed estrazione di un campione di operazioni relative al processo da sottoporre a test di conformità;
- rapporto audit finale condiviso;
- riunione di chiusura dell'audit (exit meeting);
- eventuale follow-up.

MODIFICHE/INTEGRAZIONI

Il Piano potrà essere variato ed integrato sulla base delle nuove rilevazioni dei rischi e in base allo stato di avanzamento delle azioni o sulla base di eventuali esigenze di carattere straordinario.



PIANO DI ATTIVITÀ
INTERNAL AUDIT
ANNO 2024

N	OGGETTO	RISCHI	PERIODO DI ATTUAZIONE
1.	Gestione fondi erogati per l'attuazione degli obiettivi PNRR	-compliance - operativi - economico-finanziari	1° semestre
2.	Supporto e consulenza alle attività legate alla certificabilità del bilancio (PAC)	-economico-finanziari	2° semestre
3.	Monitoraggio disciplina di incompatibilità, inconfiribilità, pantouflage dei dipendenti	-compliance	1° semestre
4.	Verifica applicazione e rispetto del Regolamento per lo svolgimento di attività libero professionale	-compliance -operativi - economico-finanziari	2° semestre
5.	Procedura e criteri di programmazione del fabbisogno dei farmaci e dispositivi medici a deposito e procedura di smaltimento dei farmaci scaduti.	-compliance -operativi	2° semestre
6.	Processo di gestione degli interventi in caso di problemi informatici	-operativi	2° semestre
7.	Gestione ed organizzazione del personale sanitario e amministrativo CPS	-operativi	1° semestre
8.	Follow up- Gestione e organizzazione S.C. Cure Primarie	-operativi	1° semestre