



PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026



Adottato con Delibera n. 24 del 31.01.2024



PREMESSA	pag. 3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ATS DELLA MONTAGNA	
1.1 Le funzioni dell'Agenzia	pag.5
1.2 Caratteristiche demografiche dell'ATS della Montagna	pag.5
1.3 Gli stakeholder	pag.16
1.4 La Rete d'offerta	pag.18
1.5 Il contesto socioeconomico	pag.20
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione 2.1 Valore pubblico	
2.1.1 La Mission e il Valore pubblico strategico dell'ATS della Montagna	pag.30
2.1.2 Il Valore Pubblico specifico dell'ATS della Montagna	pag.32
2.1.3 Misure di semplificazione: percorsi di reingegnerizzazione e di digitalizzazione	pag.33
Sottosezione 2.2 Performance	
2.2.1. Performance	pag.36
2.2.2. Albero della Performance dell'ATS della Montagna	pag.38
2.2.3 Gli obiettivi strategici e operativi per la performance di ATS della Montagna	pag.39
2.2.4 Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2023-2025	pag.49
Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza	
2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno	pag.54
2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno	pag.63
2.3.3 Mappatura dei processi	pag.63
2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi	pag.64
2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio	pag.64
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	pag.86
2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato	pag.87
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa	
3.1.1 Organigramma	pag.90
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa	pag.91
Sottosezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	
3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo	pag.94
3.2.2 Modalità attuative	pag.98
3.2.3 I soggetti coinvolti	pag.99
Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni e della formazione del personale	
3.3.1 Valorizzazione del personale e delle professionalità nel Piano Sociosanitario Regionale 2023-2027	pag.100
3.3.2 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	pag.100
3.3.3 Formazione del personale	pag.101
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	
4.1 Monitoraggio interno	pag.103
4.2 Monitoraggio esterno degli indicatori di performance e di qualità	pag.104
ACRONIMI	
ALLEGATI	
Allegato VP 1, 2, 3, 4, 5, 6	
Allegato A-B-C Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
Allegato 1 Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	
Allegato 1 Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
Allegato Esiti	

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Gli obiettivi individuati nel PIAO 2024-2026 sono stati individuati tenendo in considerazione le indicazioni contenute nella proposta, trasmessa per l'approvazione al Consiglio Regionale, del Piano Socio Sanitario Integrato Lombardo 2023-2027 approvata con DGR n. XII/1518 del 13.12.2023.

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

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

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ATS DELLA MONTAGNA

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

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

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

1.1 Le funzioni dell'Agenzia

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

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

1.2 Caratteristiche demografiche dell'ATS della Montagna.

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

L'area territoriale di ATS della Montagna, così come ridefinita a seguito della Legge Regionale n. 15 del 28/11/2018 (*"Modifiche al Titolo I, al Titolo III e all'allegato 1 della L.R. n. 33/2009 Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità"*), consta di circa **4.757 kmq**, sui quali insistono complessivamente **n. 134 comuni** compresi nelle **tre provincie di Sondrio, Brescia (circoscritta alla sola area della Valcamonica) e Como (circoscritta alla sola area dell'Alto Lario)**.

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

La provincia di Sondrio è la sola in Lombardia ad avere un territorio interamente montano di 3.196 kmq di cui poco meno della metà situati oltre i 2.000 metri di quota. Seconda per estensione dopo quella di Brescia, conta 178.795 abitanti (dati Istat popolazione residente al 01/01/2024), con una



Con una superficie di 240 kmq, il territorio dell'Alto Lario, di rinomata bellezza, caratterizzato da notevoli variazioni altimetriche e paesaggistiche oggetto di un turismo internazionale tutto l'anno, comprende attualmente 16 Comuni per un totale di 16.756 residenti (dati Istat popolazione residente al 01/01/2024), con una densità abitativa di 70 abitanti per kmq. I predetti comuni afferiscono all'ambito della Comunità Montana del Lario e del Ceresio, con sede a Gravedona ed Uniti. Il paesaggio dell'Alto Lario si contraddistingue per la sua eterogeneità e per la presenza di un sistema di alpeggi, malghe e maggenghi che spesso risultano abitati solo in alcuni periodi dell'anno.



La popolazione residente nel territorio di ATS della Montagna risulta, dagli ultimi dati ISTAT disponibili al momento della stesura del presente documento (01/01/2024), come da tabella che segue:

TERRITORIO	COMUNI	SUPERFICIE KMQ	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
PROVINCIA DI SONDRIO	77	3.195,80	88.128	90.667	178.795
AREA VALCAMONICA	41	1.321,44	48.728	49.302	98.030
AREA ALTO LARIO	16	239,61	8.330	8.426	16.756
ATSA DELLA MONTAGNA	134	4.756,85	145.186	148.395	293.581

Rispetto all'anno precedente, si riscontra una complessiva variazione in aumento, seppur contenuta, della popolazione residente nel territorio di ATS della Montagna (che va a contemperare la flessione registrata a livello nazionale).



La popolazione è suddivisa nei seguenti comuni:

Provincia di Sondrio

N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine	N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine
1	Albaredo per San Marco	154	142	296	40	Mazzo di Valtellina	510	524	1034
2	Albosaggia	1504	1486	2990	41	Mello	476	456	932
3	Andalo Valtellino	307	283	590	42	Mese	920	925	1845
4	Aprica	726	738	1464	43	Montagna in Valtellina	1428	1553	2981
5	Ardenno	1629	1585	3214	44	Morbegno	5920	6310	12230
6	Bema	58	58	116	45	Novate Mezzola	920	983	1903
7	Berbenno di Valtellina	2019	2020	4039	46	Pedesina	20	17	37
8	Bianzone	639	618	1257	47	Piantedo	704	713	1417
9	Bormio	1932	2028	3960	48	Piateda	976	1063	2039
10	Buglio in Monte	994	987	1981	49	Piuro	945	960	1905
11	Caiolo	535	514	1049	50	Poggiridenti	873	920	1793
12	Campodolcino	471	467	938	51	Ponte in Valtellina	1103	1138	2241
13	Caspoggio	657	689	1346	52	Postalesio	332	333	665
14	Castello dell'Acqua	300	297	597	53	Prata Camportaccio	1456	1452	2908
15	Castione Andevenno	775	754	1529	54	Rasura	150	138	288
16	Cedrasco	204	217	421	55	Rogolo	289	284	573
17	Cercino	408	394	802	56	Samolaco San Giacomo Filippo	1402	1473	2875
18	Chiavenna	3423	3813	7236	57	Sernio	245	243	488
19	Chiesa in Valmalenco	1134	1180	2314	58	Sondalo	1897	2014	3911
20	Chiuro	1160	1264	2424	59	Sondrio	9945	11121	21066
21	Cino	180	163	343	60	Spriana	41	41	82
22	Civo	569	535	1104	61	Talamona	2260	2322	4582
23	Colorina	709	663	1372	62	Tartano	107	87	194
24	Cosio Valtellino	2782	2733	5515	63	Teglio	2219	2296	4515
25	Dazio	235	267	502	64	Tirano	4230	4598	8828
26	Delebio	1682	1625	3307	65	Torre di Santa Maria	361	373	734
27	Dubino	1904	1878	3782	66	Tovo Sant'Agata	320	300	620
28	Faedo Valtellino	266	246	512	67	Traona	1456	1390	2846
29	Forcola	382	375	757	68	Tresivio	1011	1012	2023
30	Fusine	270	275	545	69	Valdidentro	2112	2056	4168
31	Gerola Alta	98	67	165	70	Valdisotto	1806	1771	3577
32	Gordona	970	978	1948	71	Valfurva	1231	1256	2487
33	Grosio	2087	2251	4338	72	Val Masino	440	400	840
34	Grosotto	805	814	1619	73	Verceia	521	537	1058
35	Madesimo	264	243	507	74	Vervio	104	96	200
36	Lanzada	660	600	1260	75	Villa di Chiavenna	485	463	948
37	Livigno	3513	3276	6789	76	Villa di Tirano	1485	1507	2992
38	Lovero	310	303	613	77	TOTALE	87968	90504	178472
39	Mantello	366	376	742					

**Valcamonica**

N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine	N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine
1	Angolo Terme	1175	1127	2302	22	Losine	324	300	624
2	Artogne	1774	1794	3568	23	Lozio	179	173	352
3	Berzo Demo	773	729	1502	24	Malegno	959	964	1923
4	Berzo Inferiore	1220	1229	2451	25	Malonno	1472	1531	3003
5	Biunno	1854	1913	3767	26	Monno	241	271	512
6	Borno	1195	1228	2423	27	Niardo	942	999	1941
7	Braone	349	342	691	28	Ono San Pietro	474	491	965
8	Breno	2264	2375	4639	29	Ossimo	734	724	1458
9	Capo di Ponte	1116	1201	2317	30	Paisco Loveno	85	87	172
10	Cedegolo	539	552	1091	31	Paspardo	298	281	579
11	Cerveno	340	319	659	32	Pian Camuno	2410	2349	4759
12	Ceto	884	888	1772	33	Pisogne	3886	3972	7858
13	Cevo	423	394	817	34	Ponte di Legno	861	884	1745
14	Cimbergo	275	258	533	35	Saviore dell'Adamello	389	406	795
15	Cividate Camuno	1361	1290	2651	36	Sellero	689	699	1388
16	Corteno Golgi	955	955	1910	37	Sonico	614	590	1204
17	Darfo Boario Terme	7719	7879	15598	38	Temù	567	565	1132
18	Edolo	2146	2229	4375	39	Veza d'Oglio	728	735	1463
19	Esine	2493	2550	5043	40	Vione	305	320	625
20	Gianico	1054	1074	2128	41	Piancogno	2405	2369	4774
21	Incidine	168	176	344		TOTALE	48641	49212	97853

Alto Lario

N.	Comune	Totale Maschi	Totale Femmine	Maschi + Femmine
1	Cremia	341	343	684
2	Domaso	724	724	1448
3	Dongo	1570	1624	3194
4	Dosso del Liro	115	123	238
5	Garzeno	321	340	661
6	Gera Lario	545	516	1061
7	Livo	97	75	172
8	Montemezzo	110	100	210
9	Musso	476	465	941
10	Peglio	90	96	186
11	Pianello del Lario	522	541	1063
12	Sorico	627	613	1240
13	Stazzona	307	292	599
14	Trezzone	126	110	236
15	Vercana	380	364	744
16	Gravedona ed Uniti	1967	2074	4041
17	TOTALE	8318	8400	16718

Le tabelle di seguito riportate contengono elaborazioni di ATS della Montagna su dati ISTAT aggiornati al 01.01.2023 e sintetizzano le caratteristiche della popolazione, con riferimento ad alcuni indicatori demografici.

La attuale struttura della popolazione residente nel territorio delle tre province può essere desunta dalla lettura di alcuni degli indicatori demografici riferiti agli anni 2022 – 2023¹:

Territorio	LOMBARDIA		SONDRIO		BRESCIA		COMO	
	anni		Anni		anni		anni	
Tipo di indicatore	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
tasso di natalità (per mille abitanti)	6.8	..	6.7	..	6.9	..	6.3	..
tasso di mortalità (per mille abitanti)	11.3	..	12.1	..	10.3	..	11.4	..
crescita naturale (per mille abitanti)	-4.5	..	-5.4	..	-3.4	..	-5.1	..
tasso di nuzialità (per mille abitanti)	2.8	..	2.9	..	3.2	..	3.6	..
saldo migratorio interno (per mille abitanti)	2.1	..	1.7	..	2.1	..	4.2	..
saldo migratorio con l'estero (per mille abitanti)	5.2	..	4.4	..	4.6	..	4.2	..
saldo migratorio per altro motivo (per mille abitanti) Information onitem
saldo migratorio totale (per mille abitanti)	7.3	..	6.1	..	6.7	..	8.4	..
tasso di crescita totale (per mille abitanti)	3.4	..	0.1	..	3.3	..	3.7	..
numero medio di figli per donna	1.25	..	1.33	..	1.3	..	1.2	..
età media della madre al parto	32.7	..	32.1	..	32.1	..	32.8	..
speranza di vita alla nascita - maschi	81.1	..	80.4	..	81.5	..	80.9	..
speranza di vita a 65 anni - maschi	19.2	..	18.7	..	19.4	..	19.2	..
speranza di vita alla nascita - femmine	85.3	..	85.3	..	85.6	..	85.8	..
speranza di vita a 65 anni - femmine	22.3	..	22.7	..	22.6	..	22.4	..
speranza di vita alla nascita - totale	83.2	..	82.8	..	83.5	..	83.3	..
speranza di vita a 65 anni - totale	20.8	..	20.7	..	21	..	20.8	..

La popolazione over 65 registrata al 1° gennaio 2024 (riferita all'anno 2023) è in crescita rispetto all'anno precedente così come pure l'età media della popolazione, la quale registra un aumento in tutte le province considerate, come si evince dalla sottostante tabella:

¹ http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_INDDEMOG1



Territorio	LOMBARDIA		SONDRIO		BRESCIA		COMO	
	anni		Anni		anni		anni	
Tipo di indicatore	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
popolazione 65 anni e più (valori percentuali) - al 1° gennaio	23.2	23.3	24.5	24.9	22.2	22.5	23.6	23.8
indice di dipendenza strutturale (valori percentuali) - al 1° gennaio	56.9	56.6	58.7	59.1	55.7	55.6	57.2	56.9
indice di dipendenza degli anziani (valori percentuali) - al 1° gennaio	36.4	36.5	38.9	39.6	34.6	35	37.1	37.3
indice di vecchiaia (valori percentuali) - al 1° gennaio	177.1	182	196.2	202.2	164.1	170	183.9	189.6
età media della popolazione - al 1° gennaio	45.9	46	46.6	46.9	45.2	45.4	46.2	46.4

Anche i dati sulle migrazioni² e sulla popolazione straniera residente³ sono utili a fornire una visione d'insieme sulla consistenza e sulle caratteristiche della popolazione residente nell'ambito territoriale di ATS della Montagna, come di seguito risultante:

Migrazioni (trasferimenti di residenza) - anno 2022						
Territorio di destinazione	estero	Italia	in altro comune della stessa provincia	in altra provincia della stessa regione	in altre regioni	tutte le voci
Italia	410.985	1.471.370	871.052	231.737	368.581	1.882.355
Nord	219.282	853.336	512.010	134.048	207.278	1.072.618
Lombardia	81.544	333.505	191.366	70.445	71.694	415.049
Como	4.661	23.028	13.227	6.520	3.281	27.689
Sondrio	1.355	4.739	2.980	1.053	706	6.094
Brescia	9.996	38.366	27.327	4.427	6.612	48.362

Stranieri residenti al 1° gennaio			
Tipo di indicatore demografico	popolazione al 1° gennaio		
Età	totale		
Periodo	2023		
Sesso	maschi	femmine	totale
Territorio			
Italia	2.517.539	2.623.802	5.141.341
Lombardia	578.536	597.633	1.176.169
Como	22.259	24.890	47.149
Sondrio	5.128	5.576	10.704
Brescia	74.864	75.519	150.383

² <http://dati.istat.it/index.aspx?queryid=9435>

³ http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_POPSTRRES1

Residenti per Età

La distribuzione per sesso e classi di età è riportata nella seguente tabella.

Classe	Maschi	Femmine	MsuF
<15	18507	17237	107%
15-34	30221	28033	108%
35-64	63501	62469	102%
65-74	18112	18736	97%
75+	14845	21920	68%
Totale	145186	148395	98%

Elaborazione ATS-Montagna su dati Istat aggiornati al 01/01/2023

La tabella che segue riporta l'età media della popolazione residente

Comune	Età_Media_Maschi	Età_Media_Femmine	Età_Media
ALTO LARIO	47	50	49
VALTELLINA	45	48	46
VALCAMONICA	45	48	46
ATS	45	48	46

Elaborazione ATS-Montagna su dati Istat aggiornati al 01/01/2023

Indice di Vecchiaia

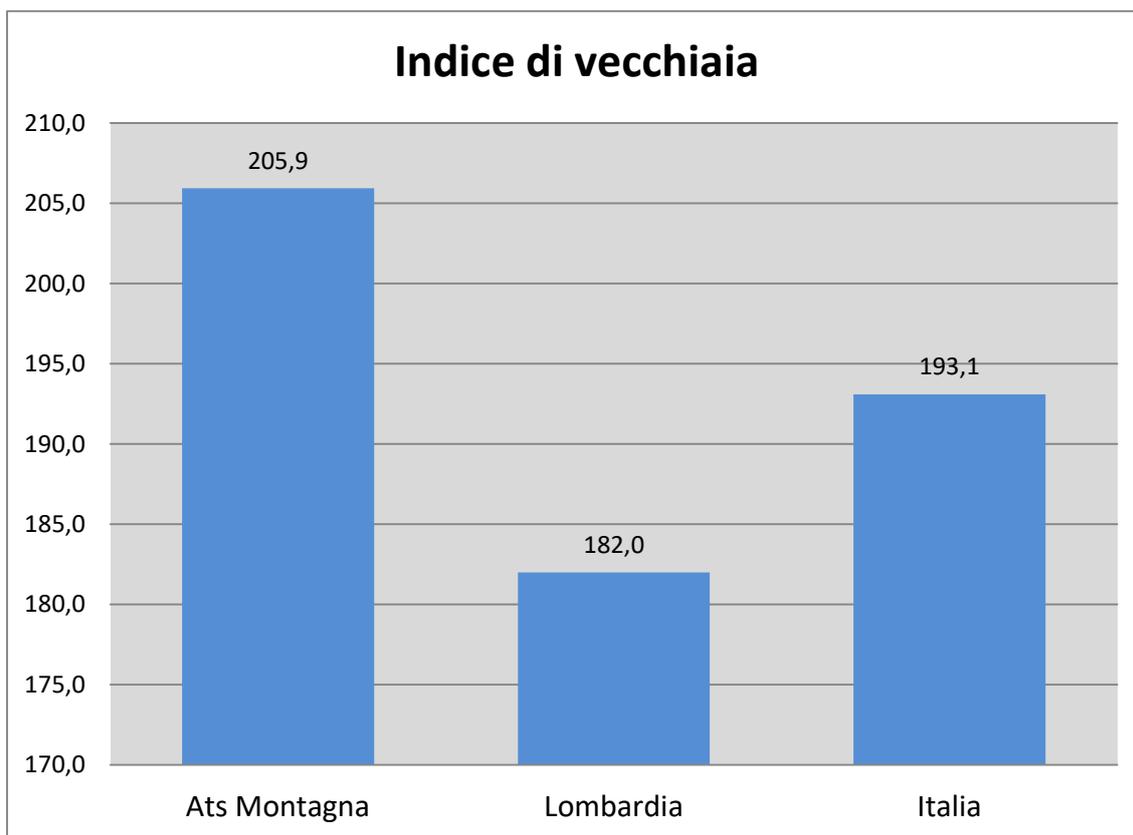
Questo indicatore è dato dal rapporto percentuale fra il numero dei residenti di 65 anni e oltre (anziani) ed il numero dei residenti con meno di 15 anni (giovani).

In ATS, il valore dell'indice pari a 205,9 e pertanto indica che vi sono circa 206 residenti anziani ogni 100 residenti giovani.

Il grafico che segue permette il confronto dei dati di ATS della Montagna con la Lombardia e l'Italia. L'ATS della Montagna presenta un indice di invecchiamento superiore rispetto alla media regionale e nazionale.

La tabella successiva indica l'indice di vecchiaia per ambito territoriale. I territori con maggior numero di anziani sono l'ambito di Sondrio e dell'Alto Lario.

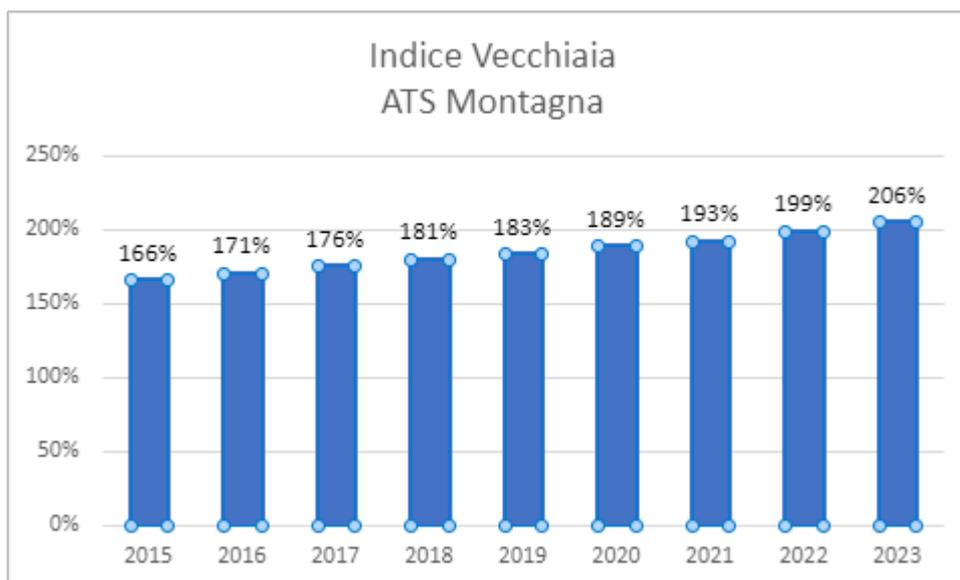
Infine, l'ultimo grafico permette di valutare l'andamento dell'indice di vecchiaia in ATS della Montagna dal 2015 al 2023. L'indice passa da un valore pari a 166% nel 2015 a 206% nel 2023.



Elaborazione ATS-Montagna su dati Istat aggiornati al 01/01/2023

Ambito	Maschi	Femmine	Totale
Bormio	120%	164%	141%
Chiavenna	160%	215%	187%
Dongo	219%	303%	258%
Morbegno	168%	215%	190%
Sondrio	210%	291%	249%
Tirano	185%	258%	219%
Vallecamonica	181%	230%	205%
TOTALE ATS	178%	236%	206%

Elaborazione ATS-Montagna su dati Istat aggiornati al 01/01/2023



Elaborazione ATS-Montagna su dati Istat aggiornati al 01/01/2023

Tassi di Mortalità

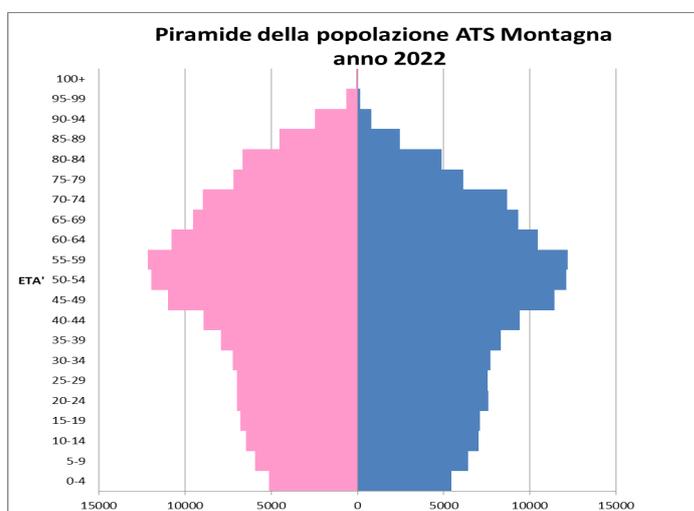
La tabella seguente riporta il tasso di mortalità registrato in ATS Montagna e permette il confronto con la Lombardia e l'Italia.

Ats Montagna	12,2
Lombardia	11,3
Italia	12,1

Elaborazione ATS-Montagna su dati Istat aggiornati al 31/12/2022

Piramide della popolazione

Il grafico seguente riporta la piramide dell'età relativa alla popolazione residente nel territorio dell'ATS della Montagna. È possibile osservare la numerosità della popolazione, distinta per sesso e per età ad intervalli di 5 anni. È evidente la denatalità che si registra da anni.



La popolazione risultante esente alla compartecipazione della spesa sanitaria (esente da ticket) al 31.12.2023, da Anagrafica Regionale Assistiti – Nar, risulta così suddivisa:

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

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

1.3 Gli Stakeholder

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

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

La Cabina di regia e il Collegio dei Sindaci

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

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

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

Il Collegio dei Sindaci svolge le seguenti funzioni:

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

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

1.4 La Rete d'offerta

L'offerta sanitaria e sociosanitaria di ATS della Montagna al 31.12.2023 è di seguito rappresentata.

Offerta Sanitaria

Strutture di Ricovero e cura

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

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

Specialistica ambulatoriale

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

RETE DELLE STRUTTURE DI RICOVERO E CURA ACCREDITATE E A CONTRATTO

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

RETE DELLE STRUTTURE DI SPECIALISTICA AMBULATORIALE ACCREDITATE E A CONTRATTO

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

RETE DELLE STRUTTURE DI NEUROPSICHIATRIA INFANTILE ACCREDITATE E A CONTRATTO

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

RETE DELLE STRUTTURE RESIDENZIALI DI PSICHIATRIA ACCREDITATE E A CONTRATTO

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

RETE DELLE STRUTTURE SEMIRESIDENZIALI DI PSICHIATRIA ACCREDITATE E A CONTRATTO

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

Offerta Sociosanitaria

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

TIPOLOGIA UdO	N UdO ABILITATE, ACCREDITATE E A CONTRATTO	N POSTI AUTORIZZATI	N POSTI AUORIZZATI E ACCREDITATI	N POSTI AUTORIZZATI ACCREDITATI E A CONTRATTO
RSA	38	3.029	2.901	2.363
RSD	4	123	120	120
CDD	13	326	323	321
CDI	14	261	261	231
CSS	5	50	50	50
CF	2			
SERT/SMI	1			
INT				
RIA AMB-DOM/CDC	3	14	14	14
RIA MIN				
HOSPICE (RESID.PRIVATO)	1	11	11	11
C-DOM	19			
UCP-DOM (CON I DOMICILIARI PUBBLICI)	8			
UOCP (RESID.PUBBLICI)	2			
POST ACUTI				
DIP-COM	5	93	90	88
DIP-BIA	2	12	12	10
Subtotale	117	3.919	3.782	3.208
RSA APERTA	13			
RESID. ASSISTITA REL				
RESID.ASSISTITA	7	40	40	40
Subtotale	20	40	40	40
Totale	137	3.959	3.822	3.248



TIPOLOGIA UdO	N UdO AUTORIZZATE	N POSTI
Asili Nido	45	1.147
Micro Nidi	8	78
Centri Prima Infanzia	2	36
Nidi Famiglia	8	40
Subtotale Area Prima Infanzia	63	1.301
Centri Di Aggregazione Giovanile	4	260
Centri Ricreativi Diurni	34	2.899
Centro Educativo Diurno	1	18
Comunità Educative	6	60
Comunità Familiari	1	5
Comunità Educativa Diurna	-	-
Comunità Educativa Genitore Figli	-	-
Alloggi Per L'autonomia	4	13
Alloggio per Autonomia di Tipo Educativo	-	-
Alloggio per Autonomia Genitore Figli	1	4
Subtotale Area Minori	51	3.259
Comunità Alloggio	6	39
Centri Socio Educativi	8	129
Servizi Di Formazione Dell'autonomia Per Persone Disab	5	168
Subtotale Area Disabili	19	336
Centri Diurni	8	315
Alloggio Protetto per Anziani	8	201
Comunità Alloggio Sociale Anziani (C.A.S.A.)	6	62
Casa Albergo	1	27
Subtotale Area anziani	23	605
Totale	156	5.501

1.5 Il contesto socioeconomico.

L'analisi del contesto socioeconomico nel quale si trova ad operare ATS della Montagna è stata condotta sulla scorta dei dati pubblicati ed aggiornati dalle Camere di Commercio Industria e Artigianato delle Province di Sondrio⁴, Brescia⁵ e Como⁶ e sulla base delle elaborazioni dei dati fornite da Unioncamere Lombardia⁷, con particolare riferimento alle note congiunturali riferite all'anno 2023. Sono stati, inoltre analizzate le informazioni inerenti alla qualità della vita nelle città capoluogo nonché acquisiti i dati sulla criminalità del territorio.

1.5.1 L'indagine economica.

L'economia della **provincia di Sondrio**, la cui rete di offerta sanitaria per le prestazioni di ricovero e cura fa capo all'Azienda Socio Sanitaria Territoriale della Valtellina e dell'Alto Lario con i presidi ospedalieri pubblici di Chiavenna, Morbegno, Sondalo e Sondrio (di cui al successivo par. 1.4), a inizio 2023 e sino a tutto il secondo trimestre dell'anno ha vissuto una fase complessivamente positiva. La **produzione manifatturiera** è cresciuta significativamente rispetto al primo trimestre del 2022, sia per il comparto industriale (+6,2%) che per l'artigianato (+5,0%). Anche il **settore terziario** ha mantenuto un'intonazione ampiamente positiva con il fatturato del commercio che

⁴<https://www.so.camcom.it/informazione-economica/note-congiunturali>

⁵<https://bs.camcom.it/informazione-economica/congiuntura-economica>

⁶ https://www.comolecco.camcom.it/pagina528_congiunture-trimestrali.html

⁷ "Fonte: Elaborazioni di Unioncamere Lombardia su fonti varie" licenza "Creative Commons".



registra un +5,8% tendenziale e quello dei **servizi** in crescita ancora a due cifre (+12,5%)⁸. Nel terzo trimestre si sono, invece, registrati i primi segni di cedimento del quadro economico provinciale, ad eccezione delle note positive fornite dall'artigianato, dal terziario e dal commercio⁹. I risultati del terzo trimestre dipingono una provincia che, dopo la fase di rallentamento della crescita, sta ora registrando i primi risultati negativi a partire dalle imprese maggiormente strutturate.

Le imprese attive in provincia di Sondrio aumentano leggermente, ma rimane costante la quota sul totale delle imprese attive lombarde (1,5%). Anche la composizione settoriale non muta con un quarto delle imprese negli altri servizi (25,8%), il 19,6% nel commercio, il 15,5% nell'agricoltura, 15,1% nelle costruzioni, il 12,9% nel settore dell'alloggio e ristorazione e l'8,5% nel manifatturiero. Rispetto alla media regionale, la provincia di Sondrio presenta una quota superiore di aziende operanti nel **settore agricoltura** (15,1% contro 4,5% della media regionale), come anche nel **settore alloggio e ristorazione** (12,9% contro 6,7% della media regionale), mentre per gli altri settori le quote sono inferiori alla media, in particolare per gli altri servizi (25,8% di Sondrio contro il 36,4% della Lombardia).

La dinamica delle imprese attive mostra un netto miglioramento congiunturale per la maggior parte dei settori, dopo la forte contrazione di fine 2022 legata al fenomeno delle cessazioni d'ufficio. In particolare, si segnala l'incremento dei settori di **alloggio e ristorazione** (+6,4%). I restanti settori presentano incrementi del numero delle imprese attive compreso tra il 4-5%, mentre rimane fermo il settore agricoltura con solo un incremento dello 0,2%.

Il tessuto imprenditoriale della provincia si conferma caratterizzato da **piccole e medie imprese**, con l'86% delle imprese attive di dimensione inferiore ai 6 addetti e il 13,4% appartenenti alla classe 6-49 addetti. Meno significativa la presenza in provincia delle imprese di maggiori dimensioni, con 81 unità di dimensione compresa tra 50 e 249 addetti (0,6%) e solo 7 con più di 250 addetti. La distribuzione per classe dimensionale in provincia è pressoché simile a quanto si riscontra a livello regionale, con solo una minor incidenza delle imprese di maggiori dimensioni.

Resta costante la composizione delle imprese attive per forma giuridica: le **ditte individuali** sono il 58,2%, seguite dalle società di capitale (21,0%) e dalle società di persone (18,4%) molto vicine come numerosità. Le forme giuridiche ditta individuale e società di persone risultano maggiormente utilizzate in provincia rispetto alla media regionale, diversamente dalle società di capitale. Le altre forme giuridiche rivestono un ruolo di secondario in provincia di Sondrio (2,5% delle imprese attive), come anche in Lombardia (2,3%).

L'**occupazione** nei settori industria, artigianato e commercio registra un sensibile incremento dei flussi in uscita rispetto a quelli di ingresso; nel settore dei servizi, invece, si registra un trend dinamico e in crescita, con un intenso tasso di ingresso nel terzo trimestre (+14,4%) che si contrappone ad un tasso di uscita (+13,4%), portando ad un saldo positivo (+1%).

Infine, le **esportazioni** della provincia di Sondrio mantengono un trend crescente attestandosi sui livelli del record storico raggiunto nel secondo trimestre del 2022 (270 milioni di euro). Il 95%

⁸ Per il settore terziario occorre considerare che il fatturato è calcolato a prezzi correnti e quindi una parte dell'incremento è riconducibile all'aumento dei prezzi. Se per Sondrio i risultati del primo trimestre per il manifatturiero sono più positivi o in linea con la media 2022, ciò non vale per il dato regionale dove si riscontra un sensibile rallentamento della crescita. I risultati del secondo trimestre dipingono una provincia in fase di rallentamento della crescita, ma meno velocemente rispetto a quanto si stia verificando a livello regionale. Questa resilienza può essere attribuita al sostegno del terziario, ancora vivace in provincia, che può beneficiare della stagione turistica estiva.

⁹ La produzione manifatturiera flette sensibilmente per l'industria, e più intensamente rispetto alla media regionale. In crescita l'artigianato che performa meglio della media regionale e il settore terziario, che mantiene un'intonazione positiva, con il fatturato del commercio che registra un +2,3% tendenziale e quello dei servizi che raggiunge il +4,1%.



dell'export provinciale è costituito dai prodotti manifatturieri. Le principali destinazioni dell'export restano la Germania (16,5% sul totale), la Francia (12,5%) e la Svizzera (7,9%).

Anche il **territorio della Valcamonica** ove ha la sua sede anche l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale della Valcamonica con i presidi ospedalieri pubblici di Edolo ed Esine (rif. Par. 1.4), è stato connotato, nel corso dell'anno 2023, da un *trend in rallentamento*, subentrato ad una crescita economica iniziale. Il tessuto socio-economico è, al pari di quello della provincia di Sondrio, fortemente influenzato dal **turismo**; l'attività economica principale si conferma nel **settore meccanico**. I dati disponibili sono riferiti all'intera provincia di Brescia, cui afferiscono i comuni della Valcamonica, ove si è registrata una preponderanza delle attività nel settore meccanico sia industriale (con n. 3.056 unità locali su un totale di n. 5.408) che dell'artigianato (ove si sono registrate n. 4.312 unità locali su un totale di n. 7.956), e ciò anche per quanto concerne il numero di addetti nel medesimo ambito¹⁰. Gli altri settori in cui si è sviluppata l'attività industriale bresciana sono l'**alimentare** (n. 357 u.l.), quello della gomma e della plastica (n. 326 u.l.) seguiti dal settore siderurgico (n. 302 u.l.) e di abbigliamento (n. 246 u.l.); con riguardo all'artigianato, seguono, seppur con notevole distacco dal settore meccanico, quelli del **legno-mobilio** (con n. 846 u.l.), dell'abbigliamento (con n. 627 u.l.) e alimentare (con n. 604 u.l.).

In crescita anche il **commercio** che ha registrato valori positivi, seppur al di sotto della media regionale; il **settore** maggiormente prolifico è stato quello **non alimentare** (con n. 6.687 u.l. su un totale di 9.848 u.l.).

Sulla stessa scia, anche i **servizi** nella provincia di Brescia hanno registrato valori positivi, seppur sempre al di sotto della media regionale; il settore maggiormente sviluppato è apparso quello dei **servizi avanzati** (con n. 17.887 u.l.) seguito da quello del commercio all'ingrosso (con n. 9.048 u.l.), degli **alberghi e ristoranti** (con n. 8.015 u.l.) e quello dei **servizi alle persone** (con n. 6.362 u.l.).

Nella provincia di Brescia *le dinamiche congiunturali del terzo trimestre 2023 continuano a delineare un sistema industriale in rallentamento*, specialmente con riguardo all'attività produttiva delle imprese manifatturiere bresciane. *L'artigianato manifatturiero, invece, conferma una dinamica migliore dell'industria ma il ritmo di crescita prosegue nel percorso discendente. L'andamento del fatturato delle imprese bresciane del commercio al dettaglio evidenzia una tendenza ancora positiva e in leggera ripresa, in linea con quella osservata in Lombardia. Anche il fatturato delle imprese dei servizi, dopo il rallentamento del trimestre scorso, chiude con risultati positivi*¹¹.

Per quanto concerne, infine, il territorio afferente alla **provincia di Como**, l'analisi del contesto è stata impreziosita dalla consultazione di alcuni recentissimi elaborati pubblicati dal gruppo di lavoro dal DASTU, Politecnico di Milano¹² che hanno fornito un ritratto del particolare territorio dell'Alto Lago di Como e della Valle del Lario, analizzandone le peculiarità e le criticità e definendo anche alcune possibili linee di azione strategiche di miglioramento. L'analisi, cui si rimanda per gli approfondimenti del caso, è stata condotta sull'intero territorio che comprende 41 comuni a cavallo tra le province di Como e di Lecco.

¹⁰Dati estratti da Camera di Commercio, Industria e Artigianato della provincia di Brescia - Unioncamere Lombardia – relativi al terzo trimestre del 2023).

¹¹ *L'andamento del fatturato resta condizionato all'aumento dei prezzi dei listini che nel trimestre osservato si mantiene pressoché stabile. Tra i comparti segnano un nuovo aumento del fatturato i servizi alla persona (+ 8,9%) e gli alberghi e ristoranti che beneficiano del periodo estivo (+ 5,8%); si conferma in flessione il fatturato, su base annua, del commercio all'ingrosso (-4%).*

¹² Accordo di Collaborazione tra Regione Lombardia e il Dipartimento di Architettura e Studi Urbani del Politecnico di Milano per l'attuazione del progetto “La costruzione della strategia regionale aree interne nel ciclo di programmazione europea 2021-2027” approvato con DGR n. 5577 del 23 novembre 2021 dal titolo “Il ritratto territoriale dell'Alto Lago di Como e Valli del Lario” e “Un'agenda strategica per l'Alto Lago di Como e Valli del Lario”.

In questa sede, si ritiene opportuno evidenziare quanto emerso dallo studio, ovvero che l'area in questione *vive una condizione di perifericità nei confronti dei territori confinanti con i quali ha stabilito relazioni di dipendenza. Dal punto di vista economico l'area è divisa fra tre Sistemi Locali del Lavoro: Lecco, Menaggio e Morbegno. Il territorio è caratterizzato da importanti fenomeni di polarizzazione e da squilibri interni, con evidenti differenze tra i comuni rivieraschi e quelli di mezza costa, e da una governance frammentata dei servizi di base. La frammentarietà del trasporto pubblico e il difficile accesso ai servizi essenziali al cittadino, nonché la stessa configurazione degli insediamenti si riflettono in complesse pratiche di mobilità quotidiana e in una tendenza consolidata allo spopolamento dei comuni più lontani dai servizi di base, nonché al progressivo abbandono del patrimonio costruito e delle attività agro-silvo-pastorali. Questi aspetti incidono negativamente sulla cura e manutenzione di un territorio fortemente esposto al dissesto idrogeologico: il cambiamento climatico aumenta non solo questi fattori di rischio, ma minaccia anche la biodiversità.*

Il sistema produttivo del territorio dell'Alto Lario, storicamente legato all'estrazione delle risorse (marmi e ferro), ha profondamente modificato l'assetto del paesaggio. Sono presenti numerose **miniere e cave**, molte delle quali oramai inattive. La trasformazione delle materie prime ha lasciato una rete infrastrutturale riconoscibile sul territorio ad oggi parzialmente dismessa, composta da *fucine, forni fusori* e alcuni elementi di "archeologia industriale". Peraltro, l'Area dell'Alto Lago di Como e delle Valli del Lario, in quanto parte delle Province di Como e di Lecco, è territorio di competenza della Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio per le province di Como, Lecco, Monza-Brianza, Pavia, Sondrio e Varese.

Per quanto riguarda la sanità, è presente il presidio ospedaliero di Gravedona ed Uniti che offre un servizio DEA, *mentre scarseggiano i servizi socio-sanitari e assistenziali, per lo più rivolti agli anziani.*

*L'economia manifatturiera dell'Alto Lago di Como e Valli del Lario è storicamente legata alla lavorazione dell'acciaio, alla produzione della metalmeccanica e della componentistica per macchinari ed al tessile. Nella fase di espansione dell'industria, le infrastrutture necessarie a questi settori hanno profondamente modificato l'assetto del paesaggio dell'Area, definendo anche importanti polarizzazioni territoriali ed economiche che sono tutt'oggi evidenti nelle grandi disparità di reddito presenti nell'area. Oggi, con la chiusura di alcuni stabilimenti industriali, l'impatto sul territorio è leggibile nel processo di dismissione, che comporta implicazioni sociali, economiche e ambientali. Il turismo è una componente economica consolidata nell'area soprattutto come turismo di prossimità e seconde case.*¹³

Come per gli ambiti territoriali precedentemente analizzati, anche in quello della Provincia di Como l'anno 2023 si è avviato nel segno della crescita in quasi tutti gli ambiti, ad eccezione del settore industriale. Tuttavia, nel corso dell'anno, i dati positivi hanno subito un rallentamento sia per quanto concerne il comparto industriale che per quanto riguarda quello dell'artigianato lariano. È stata, invece, mantenuta una variazione positiva sul versante occupazionale. L'analisi congiunturale del terzo trimestre ha segnato, altresì, un rallentamento nel settore terziario, sia con riguardo al volume d'affari del commercio che dei servizi¹⁴.

Restringendo, infine, la valutazione d'impatto sul contesto socio-economico dell'Alto Lario, si è preso atto di quanto emerso dall'analisi dalla Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio¹⁵, nel cui ambito gravitano i 16 comuni afferenti ad ATS della Montagna. L'attività dell'Ente, che

¹³ Dalla discussione spicca come la strada intrapresa nel territorio già nella prima fase della Strategia sia quella della diversificazione dell'offerta e della "messa in rete" della stessa (e.g. Rete Imprese Montagna e Lago di Como).

¹⁴ [Camera di Commercio Como-Lecco - Congiunture trimestrali \(camcom.it\)](http://www.camcom.it)

¹⁵ <http://www.cmалpilepontine.it/cmvlarcercer/hh/index.php>

complessivamente conta 30 comuni, è preposta alla tutela, alla valorizzazione ed allo sviluppo delle zone montane dell'Alto Lario e, in quanto tale, riferisce i dati inerenti lo specifico sistema produttivo nel quale si registrano circa 2500 imprese attive, per lo più di piccole dimensioni, che operano per il 21,4% nei servizi, per il 20,4% nel commercio, per il 14,3% nel turismo, per il 27,3% nell'industria e per il 16,6% nell'agricoltura.

Alla luce di quanto sopra, può confermarsi che il diffuso rallentamento dell'economia nazionale e regionale ha coinvolto anche il territorio di ATS della Montagna, nel quale sono tuttavia percepiti segnali di una graduale ripresa socio-economica.

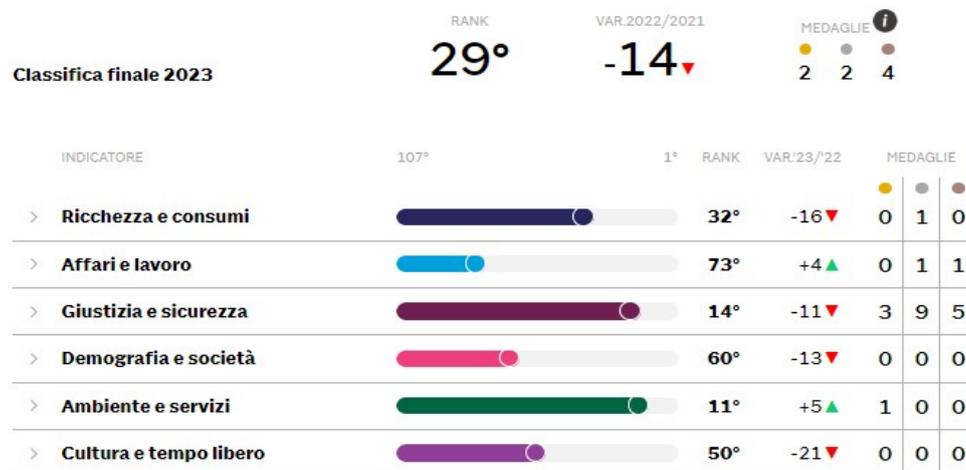
1.5.2 L'indagine sulla qualità della vita.

L'indagine sulla "Qualità della vita 2023" è stata condotta sulla scorta dei dati pubblicati dal *SOLE 24 ORE* per tutto il territorio nazionale¹⁶. La ricerca fotografa il grado di benessere nei vari territori, sulla base dell'esame di 90 indicatori (suddivisi nelle tradizionali sei macro-categorie tematiche di: ricchezza e consumi; affari e lavoro; ambiente e servizi; demografia, società e salute; giustizia e sicurezza; cultura e tempo libero), aggiornati all'anno 2023 ovvero all'anno 2022 (sulla base dei dati disponibili).

Per quanto concerne, nello specifico, il territorio di ATS della Montagna, si evince che sulle 107 province italiane analizzate (che vedono sul podio Udine, Bologna e Trento):

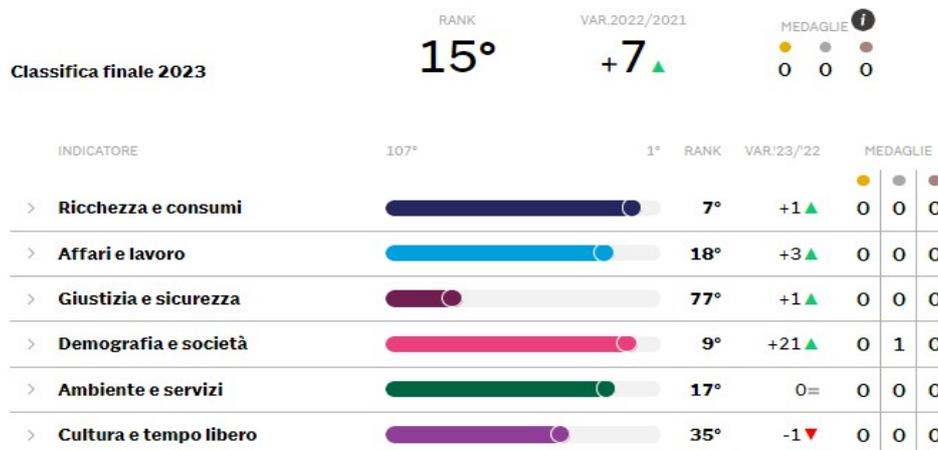
- **Sondrio** si classifica al 29^o posto (perdendo 14 posizioni, rispetto all'anno precedente);
- **Brescia** si attesta al 15^o posto (conquistando 7 posizioni);
- **Como** si classifica al 17^o posto (in salita di 16 posizioni).

PROVINCIA DI SONDRIO

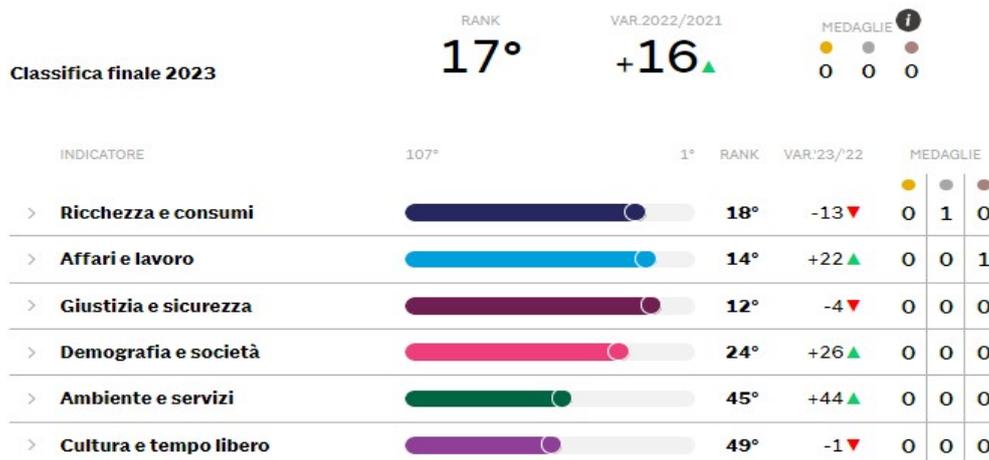


¹⁶ <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>

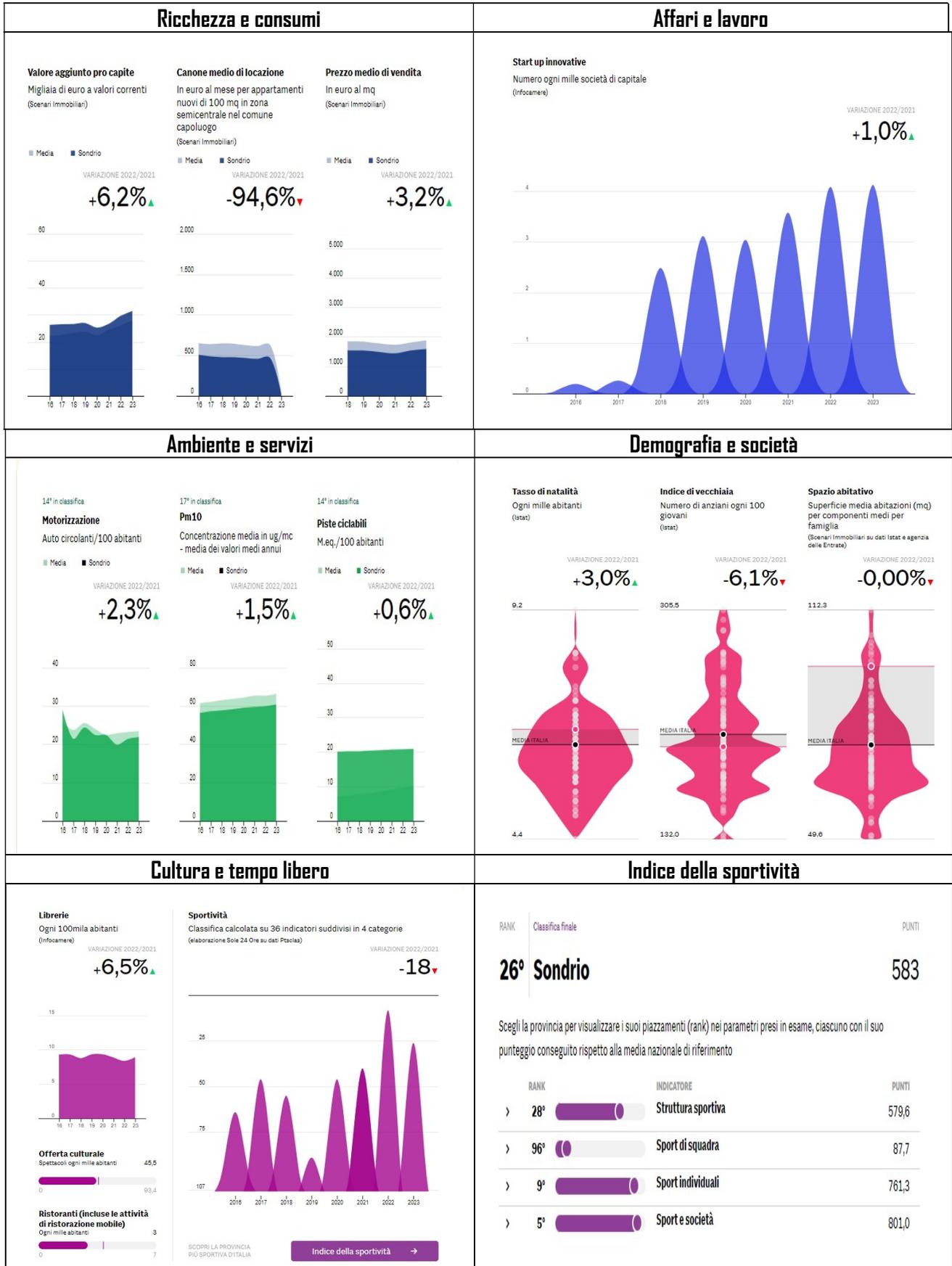
PROVINCIA DI BRESCIA



PROVINCIA DI COMO



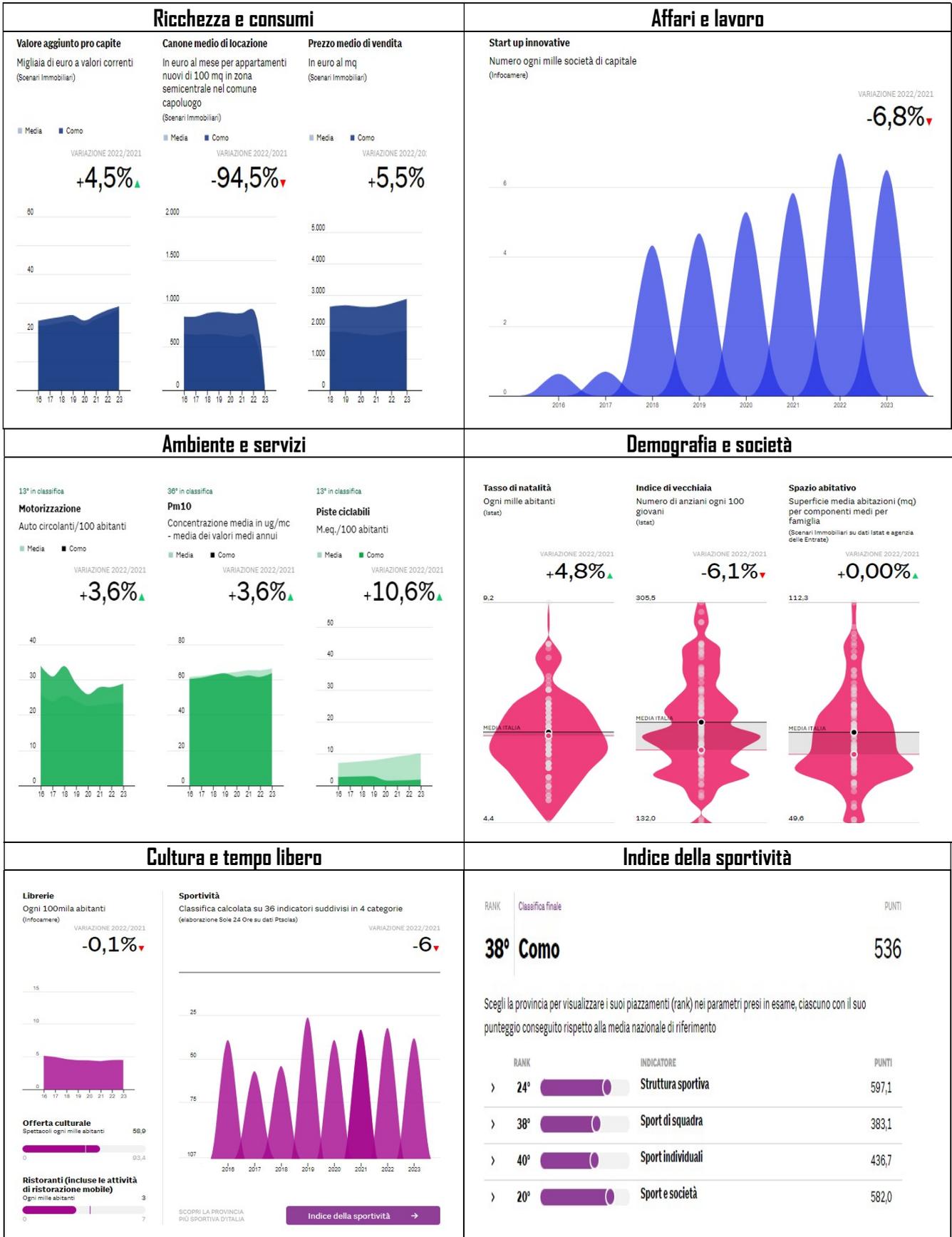
SONDRIO



BRESCIA



COMO





Risorse economiche

323		ATS DELLA MONTAGNA		
COD.	VOCE	2023	2024	Variazione**
		4° Cet al 31/12/2023	Preventivo al 31/12/2024*	
		A	B	(B-A)
RICAVI				
ASLR01	Quota Capitaria	412.409.040,00	385.981.746,00	- 26.427.294,00
ASLR02	Funzioni non tariffate	1.175.565,00	1.175.565,00	-
ASLR03	F.do maggiori consumi DRG	-	-	-
ASLR04	f.DO MAGGIORI CONSUMI ambu	-	-	-
ASLR05	Utilizzi contributi esercizi precedenti	2.792.322,00	62.425,00	- 2.729.897,00
ASLR06	Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	72.046.926,00	68.957.960,00	- 3.088.966,00
ASLR07	Altri contributi (al netto rettifiche)	605.837,00	605.837,00	-
ASLR08	Entrate proprie	1.782.119,00	1.782.119,00	-
ASLR09	Libera professione (art. 55 CCNL)	-	-	-
ASLR10	Prestazioni S.S.R.	-	-	-
ASLR11	Proventi finanziari e straordinari	10.522.569,00	1.511.926,00	- 9.010.643,00
ASLR13	Ricavi da prestazioni sanitarie	1.670,00	-	- 1.670,00
R_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	3.631.660,00	3.631.660,00	-
R_MOB_I	Mobilità internazionale	-	-	-
Totale Ricavi (al netto capitalizzati)		504.967.708,00	463.709.238,00	- 41.258.470,00
COSTI				
ASLC01	Drg	155.892.383,00	155.892.383,00	-
ASLC02	Ambulatoriale	67.468.497,00	67.468.497,00	-
ASLC03	Neuropsichiatria	1.937.473,00	1.937.473,00	-
ASLC04	Screening	1.234.299,00	1.234.299,00	-
ASLC05	Farmaceutica + Doppio canale	69.700.272,00	68.099.642,00	- 1.600.630,00
ASLC06	Protesica e dietetica in convenzione	188.720,00	188.720,00	-
ASLC07	File F	43.941.961,00	46.289.721,00	2.347.760,00
ASLC08	Psichiatria	14.875.921,00	14.875.921,00	-
ASLC09	Personale	19.930.258,00	18.998.222,00	- 932.036,00
ASLC10	IRAP personale dipendente	1.317.930,00	1.265.107,00	- 52.823,00
ASLC11	Libera professione (art. 55 CCNL)	-	-	-
ASSICO1	Prestazioni socio-sanitarie	65.602.007,00	65.511.295,00	- 90.712,00
ASLC12	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	-	-	-
ASLC13	Medicina Generale e Pediatri	29.777.698,00	60.364,00	- 29.717.334,00
ASLC14	Beni e Servizi (netti)	5.623.098,00	5.304.683,00	- 318.415,00
ASLC15	Altri costi	1.720.000,00	1.720.000,00	-
ASLC16	Accantonamenti dell'esercizio	360.248,00	190.844,00	- 169.404,00
ASLC17	Integrativa e protesica non erogata in farmacia	4.401.518,00	4.401.518,00	-
ASLC18	Oneri finanziari e straordinari	8.999.189,00	-	- 8.999.189,00
ASLC19	Prestazioni sanitarie	6.852.650,00	5.126.963,00	- 1.725.687,00
R_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	5.143.586,00	5.143.586,00	-
R_MOB_I	Mobilità internazionale	-	-	-
Totale costi (al netto capitalizzati)		504.967.708,00	463.709.238,00	- 41.258.470,00
Risultato economico		-	-	-
(Valori in Euro)				
* in attesa delle necessarie determinazioni Regionali				
**importo significativo a seguito del passaggio alle ASST del Dipartimento Cure Primarie				

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

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

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

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

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

La Mission e le funzioni delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS) sono definite dalla Legge Regionale 14 dicembre 2021, n. 22 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della Legge Regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" in fase di attuazione. Inoltre, sono definite dalle L.R. 8/2022 e L.R. 33/2022 (art. 10) rispettivamente incentrate principalmente sulle funzioni di accreditamento e sul passaggio del Dipartimento Cure Primarie alle ASST nonché sulla costituzione dei dipartimenti funzionali di prevenzione.

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

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

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

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

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

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

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

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

Codice	Area strategica	Obiettivo strategico di Valore Pubblico Strategico (<i>vision</i>)
A	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	<i>Soddisfacimento dei Livelli Essenziali di Assistenza in area prevenzione e promozione della salute.</i>



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

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

Tali obiettivi di performance, congiuntamente agli obiettivi del Direttore Generale, da definirsi da parte di Regione Lombardia, e agli obiettivi di qualità aziendale, saranno dettagliati nella delibera di approvazione del documento di budget dell'ATS della Montagna - Obiettivi anno 2024.

2.1.2 Il Valore Pubblico specifico dell'ATS della Montagna

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

Codice	Area strategica	Obiettivo strategico di Valore Pubblico Specifico
VP1	Area Sociosanitaria	<i>Aumento degli utenti in carico ai servizi specialistici anche attraverso l'utilizzo del software "play smi" di autovalutazione del rischio, miglior utilizzo dei fondi assegnati, riduzione dell'accesso ai servizi sociali per problematiche connesse al gioco d'azzardo patologico, sensibilizzazione delle istituzioni coinvolte (comuni, uffici di piano).</i>
VP2	Area Prevenzione	<i>Garantire che il sito agenziale consenta agli utenti (cittadini e/o ditte) di accedere a determinati procedimenti amministrativi online sul sito dell'ATS stessa compilando/inviando la pertinente modulistica per il servizio richiesto al Dipartimento competente ricevendo una risposta a seguito di adeguata protocollazione e riscontro all'utente stesso.</i>
VP3	Area Screening	<i>Ridurre il fenomeno della no-show (mancata presentazione all'esame) attraverso l'invio di remind (SMS) all'effettuazione della prestazione di screening calendarizzata.</i>
VP4	Area Epidemiologia	<i>Condivisione dei dati epidemiologici a tutti gli stakeholders interessati pubblici e privati (popolazione, enti territoriali, operatori sanitari...)</i>
VP5	Area Prevenzione	<i>Garantire che il sito agenziale consenta agli utenti di accedere a determinati procedimenti amministrativi online sul sito dell'ATS stessa compilando/inviando la pertinente modulistica per il servizio richiesto al Dipartimento competente ricevendo una risposta a seguito di adeguata protocollazione e riscontro all'utente stesso.</i>
VP6	Area Sociosanitaria	<i>Aumento del numero di fruitori delle misure sociosanitarie</i>

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

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

2.1.3 Misure di semplificazione: percorsi di reingegnerizzazione e di digitalizzazione

Nella proposta, trasmessa per l'approvazione al Consiglio Regionale, del Piano Socio Sanitario Integrato Lombardo 2023-2027 approvata con DGR n. XII/1518 del 13.12.2023, Regione Lombardia ha previsto importanti investimenti per l'innovazione digitale. In particolare, è stata attribuita priorità di azione agli interventi di sanità digitale che abilitano la promozione di nuovi strumenti e nuove

tecnologie per valorizzare i dati e le risorse esistenti. Le principali iniziative progettuali regionali previste per il prossimo triennio sono finalizzate a mettere a disposizione, o potenziare, i servizi al cittadino, i servizi per i professionisti e i servizi per la governance e si inseriscono in una cornice di direttive nazionali che prevedono il potenziamento dei percorsi di cura per il paziente dell'assistenza territoriale e la sua integrazione con la componente ospedaliera. A supporto dell'attuazione di tale progettualità, Regione Lombardia ha individuato un perimetro di interventi tecnologici riguardanti le evoluzioni delle architetture, la valorizzazione del patrimonio informativo regionale e la progettazione di servizi in ottica «*privacy e sicurezza by design*». Tali *strumenti* e tecnologie miglioreranno la qualità e l'esperienza dei servizi digitali da parte dei cittadini e degli operatori, abilitando la diffusione sul territorio di servizi digitali innovativi e di supporto al governo e alla programmazione delle iniziative regionali.

Gli obiettivi strategici che Regione Lombardia ha identificato per definire le linee di sviluppo generali e indirizzare i diversi progetti verso il disegno complessivo del futuro ecosistema di Sanità Digitale sono i seguenti.

- Potenziamento dei servizi per gli operatori: identificare strumenti e tecnologie da rendere disponibili ai professionisti della salute al fine di migliorare il livello di qualità ed efficienza dei servizi sanitari.
- Miglioramento del *Patient Journey*: semplificare l'accesso e migliorare l'esperienza d'uso dei cittadini durante l'intero percorso di cura al fine di garantire una sempre maggiore fruibilità e accessibilità dei servizi.
- Innovazione tecnologica: introdurre nuove ed innovative architetture tecnologiche in grado di generare servizi a maggior valore aggiunto, potenziali sinergie tra le diverse professionalità e migliore l'allocazione delle risorse umane.
- Valorizzazione dei dati: ampliare e valorizzare il patrimonio informativo disponibile a livello regionale nonché la qualità e le possibilità di utilizzo delle informazioni abilitando la transizione verso un modello di Sanità Digitale *Data Driven*.
- Evoluzione sostenibile: garantire la completa sostenibilità tecnologica, gestionale ed economica di servizi e tecnologie durante l'intero ciclo di vita.
- *Governance* regionale integrata: abilitare una *governance* regionale, centralizzata e integrata, tra servizi *business* ed architetture tecnologiche, coniugando servizi centrali e sistemi distribuiti nei contesti aziendali.

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

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

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

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

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

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



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

2 - Accessibilità sito aziendale

- acquisizione di uno strumento dedicato al miglioramento dell'accessibilità al sito web aziendale da parte di utenti con disabilità, in attuazione dell'art. 6 comma 2bis del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- revisione ed estensione della modulistica disponibile online.

3 - Applicativi dedicati

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

4 – Governance

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

5 – Cybersecurity

- adeguamento delle procedure ed attuazione di interventi tecnici, pianificati nel 2024 sulla base delle indicazioni fornite da ARIA Spa, per il miglioramento del livello di sicurezza informatica, con quantificazione e allocazione delle relative risorse.

Syllabus

Nell'anno 2023, 91 dipendenti di ATS della Montagna hanno partecipato al percorso formativo proposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica dal titolo: “Nuove competenze per le Pubbliche Amministrazioni – Syllabus”.



Sottosezione 2.2 Performance

2.2.1. Performance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

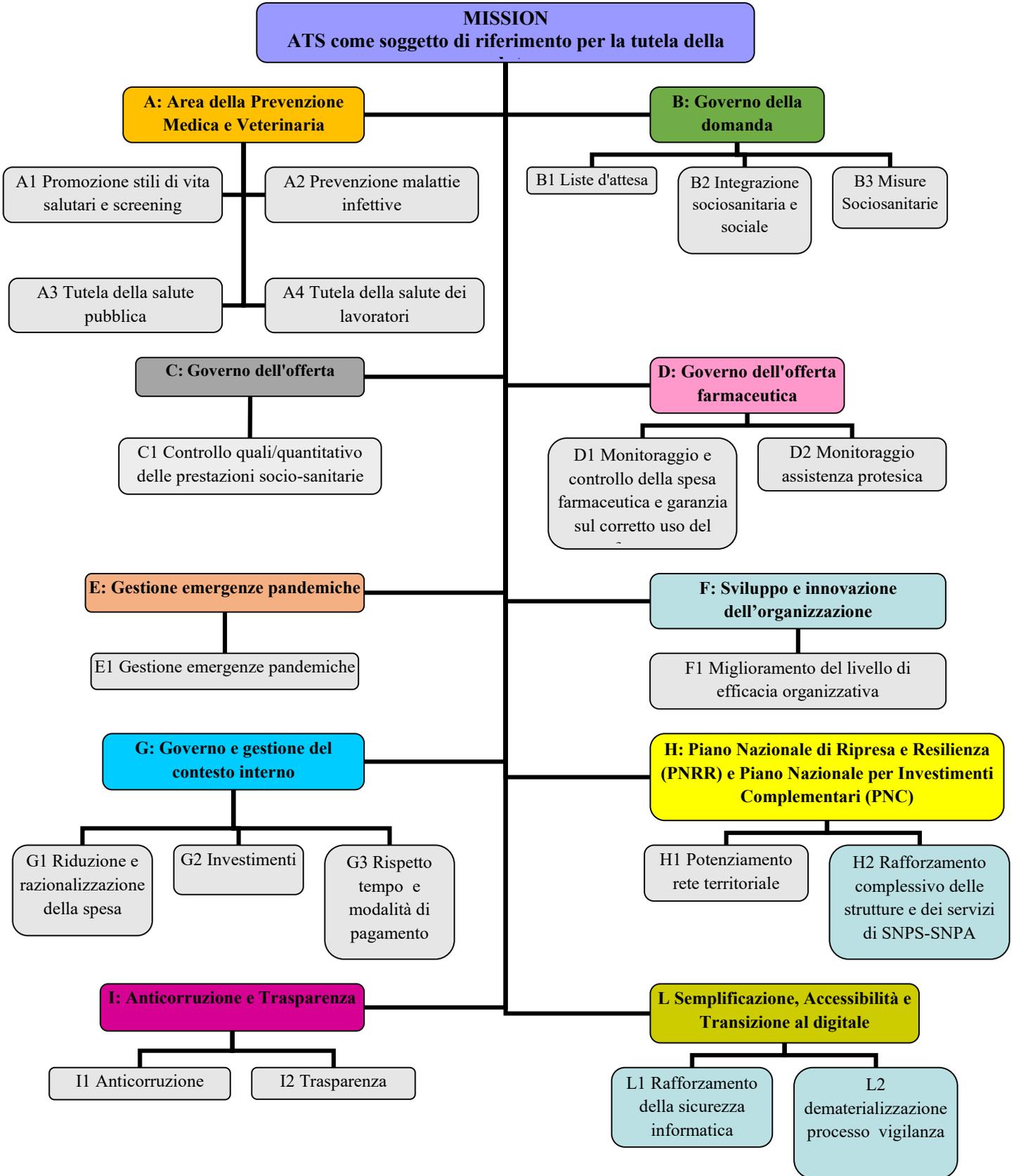
Il monitoraggio di tutti gli obiettivi avviene con periodicità definita, con reportistica mirata e con possibilità, nel caso di criticità e/o scostamenti dai programmi, di motivati interventi correttivi.

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

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

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

2.2.2. Albero della Performance dell'ATS della Montagna



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

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

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
A1.1	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Promozione stili di vita salutari e screening	Mantenimento livello di risultato e qualità dello screening oncologico	Estensione e copertura screening mammella	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A1.2	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Promozione stili di vita salutari e screening	Mantenimento livello di risultato e qualità dello screening oncologico	Estensione e copertura screening colon retto	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A1.3	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Promozione stili di vita salutari e screening	Mantenimento livello di risultato e qualità dello screening HPV	Estensione screening HPV	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A2.1	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Prevenzione malattie infettive	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per ciclo base (polio, difterite, tetano, epatite B, pertosse, Hib)	Rispetto del target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A2.2	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Prevenzione malattie infettive	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per la 1° dose di vaccino contro morbillo, parotite, rosolia (MPR)	Rispetto del target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
A3.1	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Monitoraggio della qualità delle acque destinate al consumo umano	% dei campionamenti effettuati sul totale dei campionamenti programmati	>95%	>95%	>95%
A3.2	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Monitoraggio della qualità delle acque destinate al consumo umano	% dei campionamenti con esito favorevole sul totale dei campionamenti effettuali	≥60%	≥60%	≥60%
A3.3	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito sanitario	Sicurezza alimentare: n. controlli effettuati sul numero controlli programmati	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A3.4	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito sanitario	% campionamenti effettuati sui punti di balneazione sul totale dei campionamenti programmati	100%	100%	100%
A3.5	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito sanitario	% dei campionamenti effettuati nelle piscine pubbliche sul totale dei campionamenti programmati per le piscine pubbliche	80%	80%	80%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
A3.6	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito sanitario	% sopralluoghi effettuati nelle scuole sul totale dei sopralluoghi programmati	80%	80%	80%
A3.7	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito veterinario	Sicurezza alimentare: n. controlli effettuati sul numero controlli programmati	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A3.8	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute pubblica	Efficace prevenzione in ambito veterinario	Benessere animale: n. controlli effettuati sul numero controlli programmati	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
A4.1	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute dei lavoratori	Efficace prevenzione in ambito PSAL	Sicurezza PSAL: n. controlli effettuati sul totale dei controlli programmati	>= 85%	>= 85%	>= 85%
A4.2	Area della Prevenzione Medica e Veterinaria	Tutela della salute dei lavoratori	Efficace prevenzione in ambito PSAL	Attività di controllo in almeno il 5% delle aziende attive sul territorio (corrispondente all'obiettivo generale LEA del 5%)	5% delle aziende attive	5% delle aziende attive	5% delle aziende attive

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
B1.1	Governo della domanda	Riduzione liste d'attesa	Governo e contenimento dei tempi d'attesa	Adozione delle azioni atte alla riduzione delle liste d'attesa e incremento dell'offerta: monitoraggio trimestrale dei tempi d'attesa con indicazioni delle criticità rilevate	100%	100%	100%
B1.2	Governo della domanda	Riduzione liste d'attesa	Governo e contenimento dei tempi d'attesa	Effettuazione di almeno 2 incontri con ciascuna ASST per la definizione della strategia per la riduzione dei tempi d'attesa e relativo monitoraggio: 2 incontri per ciascuna ASST	2 incontri per ciascuna ASST	2 incontri per ciascuna ASST	2 incontri per ciascuna ASST
B1.3	Governo della domanda	Liste d'attesa	Governo e contenimento dei tempi d'attesa	Individuazione di obiettivi da inserire nei contratti con gli enti erogatori privati a contratto atti ad incrementare la produzione delle prestazioni ambulatoriali più "critiche"	100%	100%	100%
B2.1	Governo della domanda	Integrazione sociosanitaria e sociale	Incontri con operatori ASST/UdP/ Enti Erogatori	Incontri annuali	>=25 incontri annuali	>=25 incontri annuali	>=25 incontri annuali

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
B3.1	Governo della domanda	Misure Sociosanitarie	Risposta integrata e completa ai bisogni delle persone, famiglie e comunità	Adozione di specifici provvedimenti di erogazione di fondi ad enti ed associazioni, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente	100%	100%	100%
B3.2	Governo della domanda	Misure Sociosanitarie	Risposta integrata e completa ai bisogni delle persone, famiglie e comunità	Adozione di specifici provvedimenti di erogazione di fondi richiesti da singoli soggetti aventi diritto, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente	100%	100%	100%
C1.1	Governo dell'offerta	Controllo quali/quantitativo delle prestazioni socio-sanitarie	Controllo della documentazione clinica e della rendicontazione relativa alle prestazioni di ricovero	Attuazione controlli SDO	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
C1.2	Governo dell'offerta	Controllo quali/quantitativo delle prestazioni socio-sanitarie	Controllo della documentazione clinica e della rendicontazione relativa alle prestazioni ambulatoriali	Attuazione controlli specialistica ambulatoriale	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
C1.3	Governo dell'offerta	Controllo quali/quantitativo delle prestazioni socio-sanitarie	Garanzia della piena attuazione dei processi di vigilanza e controllo in ambito sociosanitario e di vigilanza in ambito sociale	Rispetto del target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
D1.1	Governo dell'offerta farmaceutica	Monitoraggio e controllo della spesa farmaceutica e garanzia sul corretto uso del farmaco	Accreditamento, vigilanza e controlli farmaceutici	n. controlli effettuati/n. controlli programmati	target Piano di Controllo Annuale	target Piano di Controllo Annuale	target Piano di Controllo Annuale
D2.1	Governo dell'offerta farmaceutica	Monitoraggio assistenza protesica	Aggiornamento periodico elenco dei medici prescrittori-pubblicazione sul sito aziendale	n. aggiornamenti effettuati	n. 3	n. 3	n. 3
E1.1	Gestione emergenze pandemiche	Gestione emergenze pandemiche	Piano pandemico ATS	Costante aggiornamento e attuazione delle azioni previste dal piano pandemico ATS	100%	100%	100%
F1.1	Sviluppo e innovazione dell'organizzazione	Miglioramento del livello di efficacia organizzativa	Mantenimento della certificazione di qualità "Area Formazione"	Fatto/non fatto	Fatto	Fatto	Fatto
F1.2	Sviluppo e innovazione dell'organizzazione	Miglioramento del livello di efficacia organizzativa	Sviluppo delle competenze	n. corsi formativi effettuati/n. corsi formativi pianificati	>=60%	>=60%	>=60%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
F1.3	Sviluppo e innovazione dell'organizzazione	Miglioramento del livello di efficacia organizzativa	Individuazione o analisi dei processi da semplificare/reingegnerizzare con evidenza e formalizzazione della soluzione applicativa	Fatto/non fatto	fatto	fatto	fatto
G1.1	Governo e gestione del contesto interno	Riduzione e razionalizzazione della spesa	Monitoraggio della spesa per beni e servizi	Rispetto del target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione	target definito da Regione
G1.2	Governo e gestione del contesto interno	Riduzione e razionalizzazione della spesa	Effettuazione delle gare aggregate e degli acquisti autonomi in applicazione delle indicazioni regionali	Fatto/non fatto	fatto	fatto	fatto
G2.1	Governo e gestione del contesto interno	Investimenti	Rispetto dei cronoprogrammi degli interventi finanziati nei programmi di investimento	Riscontro a specifiche richieste di monitoraggio regionali	fatto	fatto	fatto
G3.1	Governo e gestione del contesto interno	Rispetto tempo e modalità di pagamento	Rispetto tempo di pagamento fornitori	Rispetto del target definito da Regione	<=30/60 giorni in base alle scadenze pattuite	<=30/60 giorni in base alle scadenze pattuite	<=30/60 giorni in base alle scadenze pattuite

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
G3.2	Governo e gestione del contesto interno	Rispetto tempo e modalità di pagamento	Rispetto tempo di pagamento in tema di trasferimenti verso erogatori pubblici e privati	Fatto/non fatto	fatto	fatto	fatto
H1.1	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano Nazionale per Investimenti Complementari (PNC)	Potenziamento rete territoriale	Potenziamento rete territoriale	Rispetto del cronoprogramma di realizzazione delle Case di Comunità e degli Ospedali di Comunità e relativa implementazione dei servizi	100%	100%	100%
H2.1	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano Nazionale per Investimenti Complementari (PNC)	Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata	Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata	Rispetto del cronoprogramma	100%	100%	100%

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
I1.1	Anticorruzione e Trasparenza	Anticorruzione	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel PIAO	Predisposizione e trasmissione al RPCT - nei termini previsti dal PIAO - di specifica relazione annuale (format) che rendiconti l'attività espletata in merito alle misure di prevenzione del rischio relative ad aree e processi di competenza, agli adempimenti specifici, all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e alla partecipazione del personale dipendente a iniziative formative in tema di etica e legalità.	100%	100%	100%
I2.1	Anticorruzione e Trasparenza	Trasparenza	Rispetto degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza	Dichiarazione semestrale (10 gennaio – 10 luglio) da inviare al RPCT – mediante estrazione del Piano Trasparenza - in merito alla avvenuta pubblicazione / aggiornamento dei dati di competenza	100%	100%	100%
L1.1	Semplificazione, Accessibilità e Transizione al digitale	Rafforzamento della sicurezza informatica	Rispetto del cronoprogramma regionale di predisposizione del Piano di Miglioramento del livello di sicurezza informatica	Fatto/non fatto	definizione piano	manutenzione e monitoraggio	manutenzione e monitoraggio

COD.	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
L2.1	Semplificazione, Accessibilità e Transizione al digitale	Dematerializzazione del processo vigilanza: <ul style="list-style-type: none"> - Dipartimento Veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale; - Dipartimento Funzionale Territoriale Vallecamonica-Sebino; - Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria. 	Utilizzo dei nuovi strumenti dedicati alla gestione dematerializzata del processo di verbale d'ispezione	Fatto/non fatto	Veterinari: eventuali aggiornamenti del sistema in applicazione di nuovi indicazioni nazionali e/o regionali e utilizzo del nuovo strumento da parte del 65% degli operatori addetti alla vigilanza DIPS: eventuali aggiornamenti del sistema in applicazione di nuovi indicazioni nazionali e/o regionali e utilizzo del nuovo strumento da parte del 35 % degli operatori addetti alla vigilanza	Veterinari: eventuali aggiornamenti del sistema in applicazione di nuovi indicazioni nazionali e/o regionali e utilizzo del nuovo strumento da parte del 65% degli operatori addetti alla vigilanza DIPS: eventuali aggiornamenti del sistema in applicazione di nuovi indicazioni nazionali e/o regionali e utilizzo del nuovo strumento da parte del 45 % degli operatori addetti alla vigilanza	Veterinari: eventuali aggiornamenti del sistema in applicazione di nuovi indicazioni nazionali e/o regionali e utilizzo del nuovo strumento da parte del 65% degli operatori addetti alla vigilanza DIPS: eventuali aggiornamenti del sistema in applicazione di nuovi indicazioni nazionali e/o regionali e utilizzo del nuovo strumento da parte del 55 % degli operatori addetti alla vigilanza



2.2.4. Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2024-2026

Premessa e riferimenti normativi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalità del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

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

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

Al CUG sono attribuiti compiti **propositivi, consultivi** e di **verifica**.

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

ATS della Montagna ha recentemente aggiornato la composizione del CUG, con Delibera n. 563 del 23/11/2023 "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ATS della Montagna, aggiornamento componenti rappresentanti le organizzazioni sindacali".

ATS della Montagna ha adottato il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 (PAP) con Delibera n. 69

del 27/01/2022 “Decreto legislativo 11/04/2006 n.198: Adozione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 a favore dei/delle dipendenti dell’ATS della Montagna”, di cui il documento presente rappresenta l’aggiornamento 2024-2026, approvato dal CUG nella seduta del 10/01/2024, come da verbale conservato agli atti della Segreteria CUG.

Nell’ambito dei *compiti consultivi*, “il CUG svolge un’azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell’amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale” (Direttiva n.2/2019).

Nell’ambito dei *compiti di verifica*, il CUG ogni anno relaziona sulla situazione dei dipendenti, in particolar modo su eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne e sull’assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione sul luogo di lavoro.

Cronoprogramma

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

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

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

PAP 2024-2026

Il CUG dell’ATS della Montagna ha elaborato la seguente proposta di Piano delle Azioni positive, da adottare per il triennio 2024 – 2026.

Target

Personale dell’ATS della Montagna, con eventuale estensione ai collaboratori, ove possibile, secondo la normativa e i regolamenti dell’Agenzia vigenti.

Obiettivi del piano delle azioni positive

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

Azioni

Per il triennio 2024-2026 si propone la programmazione delle seguenti azioni:



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

Verifica e Monitoraggio delle Azioni

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

Verifica annualità 2023

ATS della Montagna, tramite il CUG, ha redatto nel corso del 2023 un questionario anonimo che è stato inviato ai/alle dipendenti, per sondare molte tematiche relative al benessere sui luoghi di lavoro, tra cui le necessità relative alla conciliazione, le pari opportunità, le proposte di miglioramento dell'ambiente lavorativo.

Alla luce dei risultati di tale questionario, si avvierà un confronto con la nuova Direzione Strategica al fine di far emergere i punti di forza e i nodi critici dell'attuale gruppo di lavoro, nonché realizzare alcune attività che hanno ottenuto maggior consenso nel succitato questionario.

Conclusioni

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

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

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

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Valutazione di impatto del contesto esterno

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato definitivamente dal Consiglio dell'Autorità in data 17 gennaio 2023, si è innestato in una fase storica particolarmente complessa, nella quale il Paese, annientato dalla pandemia, ha dovuto approntare una serie di misure atte ad agevolare e velocizzare il più possibile la ripresa dell'intero sistema.

In tale ottica, il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è stato adottato al fine di riparare i danni economici e sociali derivati dalla situazione emergenziale e a fornire un supporto concreto, anche da un punto di vista ecosostenibile, contribuendo al ripristino dell'economia italiana (rif. par. 2.3.1.4).

Funzionale all'attuazione del PNRR, avuto specifico riguardo all'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, è stato il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* che, tra le varie novità, ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che prevede, tra l'altro, la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza finalizzate alla realizzazione, unitamente agli altri strumenti, degli obiettivi proposti dal PNRR in un'ottica di massima semplificazione e integrazione.

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

L'analisi è stata condotta considerando le variabili legate al territorio e le dinamiche interconnesse, anche alla luce degli indicatori proposti dal progetto ANAC *“Misurazione del rischio corruzione”* il quale, com'è noto, s'inserisce tra le iniziative previste dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

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

Le iniziative intraprese per contribuire alla ripresa socio-economica del territorio sono state mantenute anche nell'anno 2023 nell'ottica di garantire una efficace rete di offerta sanitaria e sociosanitaria, in collaborazioni con le ASST della Valtellina e dell'Alto Lario e della Valcamonica e con tutti gli Enti e le Istituzioni del territorio, in grado di intercettare e soddisfare i bisogni del territorio.

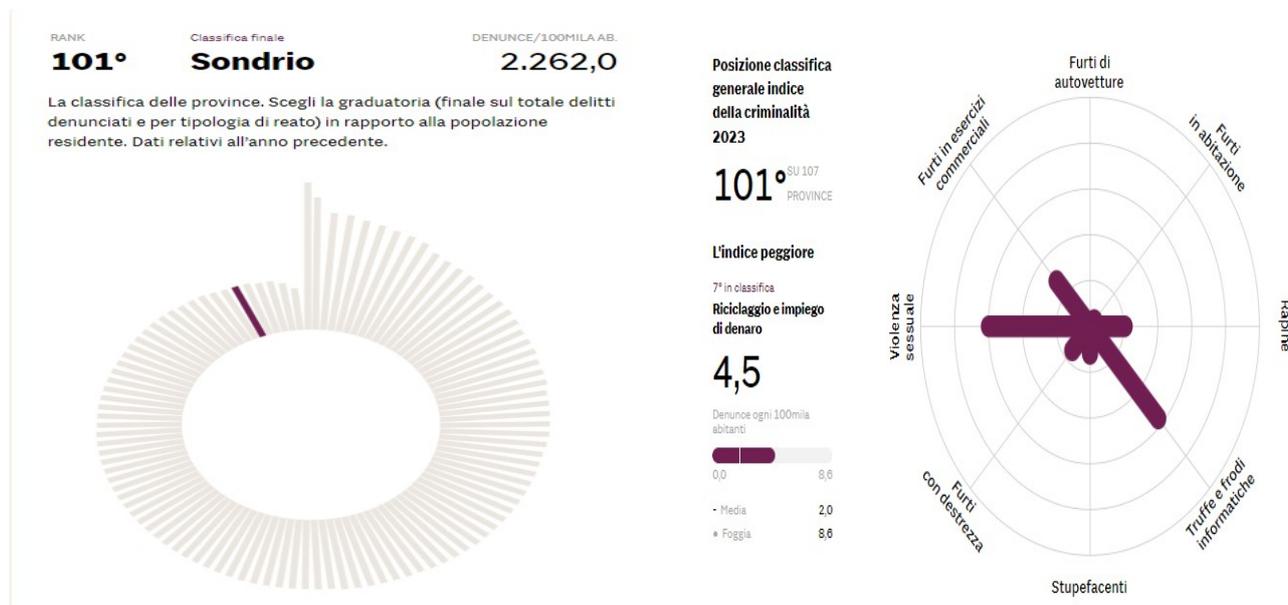
L'analisi dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera ha preso in esame le variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio al fine di verificare l'eventuale esistenza di dinamiche territoriali o settoriali che possono agevolare o, al contrario, ostacolare il verificarsi di fenomeni corruttivi. Da quanto emerso dai vari indicatori di contesto considerati, non sono state riscontrate situazioni di particolare criticità grazie anche all'applicazione di misure di prevenzione programmate e di monitoraggio periodici sulle varie attività.

2.3.1.1 Indagine sulla criminalità

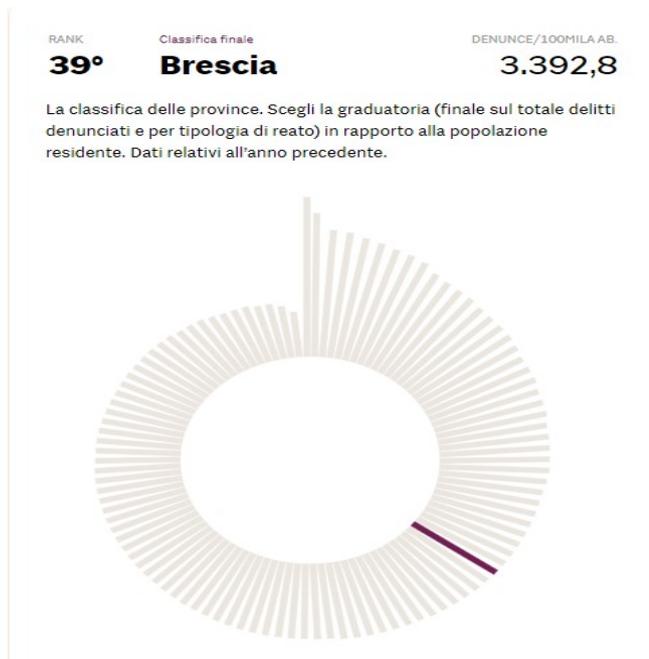
Ai fini della misurazione del rischio di corruzione, è stato utile analizzare l' "Indice della criminalità 2023" ¹⁷ nelle province italiane con *focus* sul tipo di criminalità maggiormente diffusa nel contesto territoriale di riferimento (furti, stupefacenti, violenza, truffe, reati informatici, ecc...).

In continuità con la ricerca condotta dal *Sole 24 Ore* sulla qualità della vita (i cui risultati sono stati esposti nel precedente paragrafo), l'analisi della criminalità fotografa – annualmente – i *delitti "emersi"* nell'arco dei 12 mesi precedenti in seguito alle segnalazioni delle Forze di polizia (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, Corpo Forestale dello Stato, Polizia Penitenziaria, DIA, Polizia Locale, Guardia Costiera, ecc...). Il tasso di criminalità è misurato sulla base del numero di segnalazioni ricevute dalle Forze di Polizia in rapporto alla popolazione residente della provincia considerata (risultante dall'ultima rilevazione ISTAT). I dati raccolti provengono dal database interforze del Dipartimento di Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno.

Al riguardo, si rappresenta che nella classifica finale, i territori delle province di Sondrio, Brescia e Como non sono tra i più pericolosi (nelle prime posizioni si confermano Milano e Rimini; al terzo posto si classifica Roma); **Sondrio acquista qualche posizione rispetto all'anno precedente attestandosi al 101° posto** come città meno incline al crimine e più sicura; **Como e Brescia perdono, invece, qualche posizione attestandosi rispettivamente al 76° posto** (in precedenza 83° posto) e **39° posto** (in precedenza 43° posto).



¹⁷ <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/>



Posizione classifica generale indice della criminalità 2023

39° SU 107 PROVINCE

L'indice peggiore

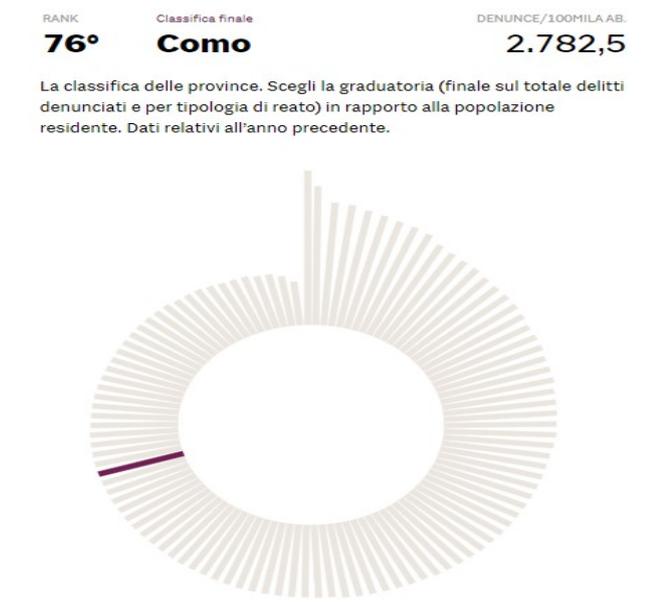
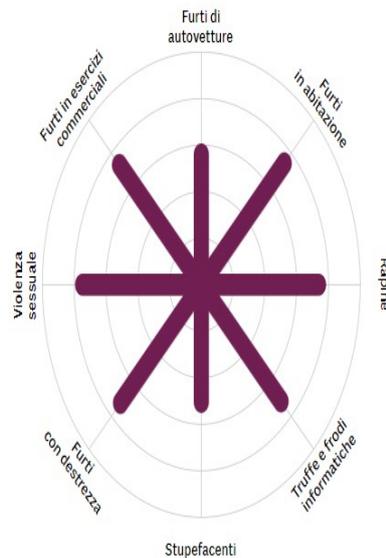
1° in classifica **Delitti informatici**

141,6

Denunce ogni 100mila abitanti



- Media 55,7



Posizione classifica generale indice della criminalità 2023

76° SU 107 PROVINCE

L'indice peggiore

7° in classifica **Violenza sessuale in danno di minori di anni 14**

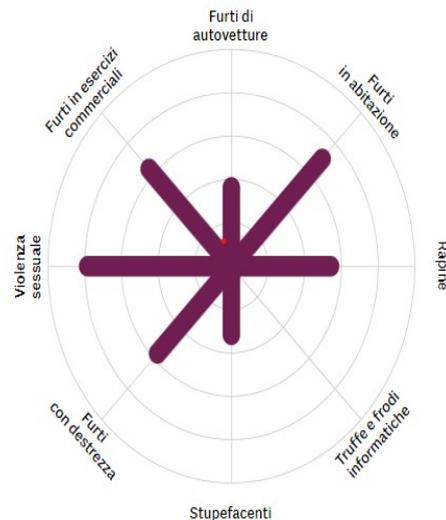
2,2

Denunce ogni 100mila abitanti



- Media 1,0

* Ferrara 3,0



Conformemente, poi, a quanto indicato nella *check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO (PNA 2022 All. n. 1)* ove si richiede, tra l'altro, di operare una valutazione attenta sulla pertinenza dei dati rispetto al territorio e/o al settore in cui l'amministrazione opera, ed alla valutazione dei dati utilizzati, questa Agenzia si è avvalsa della collaborazione delle Istituzioni locali per il reperimento dei dati specifici sul territorio.

Da quanto emerso dai report sull'anno 2022 acquisiti dalle **Prefetture** e delle **Questure competenti**, le quali hanno apportato il loro prezioso contributo nell'ottica di massima cooperazione e collaborazione tra Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni, a **Sondrio** il fenomeno criminale si è concentrato maggiormente sui reati contro il patrimonio, con *focus* sui delitti inerenti truffe e frodi informatiche (893 denunce e 795 delitti commessi) e delitti informatici (84 denunce e 85 delitti commessi).

I dati relativi ai delitti commessi e denunciati dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 nella provincia di Sondrio (secondo la statistica comunicata dalla **Questura di Sondrio**¹⁸) confermano questo trend in salita evidenziando, altresì, un leggero aumento dei reati contro il patrimonio e mostrando, di converso, l'assenza di reati connessi alla criminalità di tipo associativo.

DELITTI	NUMERO DELITTI COMMESSI	NUMERO DELITTI DENUNCIATI
ATTENTATI	0	0
STRAGE	0	0
OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI	0	0
INFANTICIDI	0	0
TENTATI OMICIDI	3	3
OMICIDIO PRETERINTENZIONALE	0	0
OMICIDI COLPOSI (da incidente stradale)	4	5
LESIONI DOLOSE	190	212
PERCOSSE	43	42
MINACCE	170	181
INGIURIE	0	0
VIOLENZE SESSUALI	18	20
ATTI SESSUALI CON MINORENNE	0	1
CORRUZIONE DI MINORENNE	1	1
FURTI	845 (di cui n. 152 in abitazione e n. 120 in esercizi commerciali)	1071 (di cui n. 159 in abitazione e n. 129 in esercizi commerciali)
RICETTAZIONE	31	34
RAPINE	23 (di cui n. 10 in pubblica via, n. 3 in abitazione e n. 3 in esercizi commerciali)	28 (di cui n. 12 in pubblica via, n. 4 in abitazione e n. 3 in esercizi commerciali)
ESTORSIONI	34	45
USURA	0	0
SEQUESTRI DI PERSONA	0	0
ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	0	2
ASSOCIAZIONE DI TIPO MAFIOSO	0	0
RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO	8	17
TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	795	893
INCENDI	59 (di cui n. 40 incendi boschivi)	59 (di cui n. 40 incendi boschivi)
DANNEGGIAMENTI	503	513
DANNEGGIAMENTI SEGUITI DA INCENDIO	9	9
CONTRABBANDO	0	0
STUPEFACENTI	47 (di cui n. 37 spaccio)	56 (di cui n. 44 spaccio)
SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE E PORNOGRAFIA	2	3

¹⁸ Nota prot. ATS della Montagna n.2592/2023

MINORILE		
DELITTI INFORMATICI	85	84
CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI	1	1
VIOLAZIONE DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE	0	0
ALTRI DELITTI	1017	1302
TOTALE	3888	4582

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

Dai dati comunicati dalla **Prefettura di Brescia**¹⁹, si evince che la fiorente economia industriale che caratterizza il territorio dell'intera provincia attira sodalizi criminali provenienti prevalentemente dal sud Italia, con particolare ancoraggio alle zone turistiche lacustri. *Recenti attività investigative hanno confermato come la presenza in questa provincia della criminalità organizzata assuma non più le forme iniziali dell'infiltrazione ma sia ormai declinata in termini di "stanzialità" e radicamento, anche mediante il mimetico inserimento nella locale realtà economica e sociale.* In ragione del crescente connubio tra imprenditoria locale e criminalità organizzata, è risultato che la maggior parte dei reati gravitano nell'ambito economico (riciclaggio di capitali illeciti, frodi fiscali, false fatturazioni). In crescita anche i reati inerenti traffico di armi e di sostanze stupefacenti (con collegamenti anche di carattere internazionale), finanziamento di sodalizi criminali dediti ai reati comuni e richieste estorsive e usura nei confronti di imprenditori locali.

Di seguito si riportano i dati comunicati dalla **Questura di Brescia**²⁰ inerenti all'attività di Polizia Giudiziaria relativa al territorio della provincia di Brescia nel corso dell'anno 2022, in raffronto all'attività di P.G. del 2021:

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

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

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

¹⁹ Nota prot. ATS della Montagna n. 3362/2023

²⁰ Nota prot. ATS della Montagna n. 5193/2023



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

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

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

DELITTI	2021	2022
ATTENTATI	0	1
STRAGE	0	0
OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI	1	0
INFANTICIDI	0	0
TENTATIOMICIDI	3	0
OMICIDIO PRETERINTENZIONALE	0	0
OMICIDI COLPOSI	3 (di cui 2 da incidente stradale)	5 (di cui 4 da incidente stradale e 1 da incidente sul lavoro)
LESIONI DOLOSE	106	107
PERCOSSE	35	29
MINACCE	126	128
INGIURIE	0	0
VIOLENZE SESSUALI	9	11
ATTI SESSUALI CON MINORENNE	0	2
CORRUZIONE DI MINORENNE	0	0
FURTI	850 (di cui n. 241 in abitazione e n. 45 in esercizi commerciali)	796 (di cui n. 151 in abitazione e n. 66 in esercizi commerciali)
RICETTAZIONE	12	8
RAPINE (di cui n. 12 in pubblica via, n. 4 in abitazione e n. 3 in esercizi commerciali)	13 (di cui n. 5 in pubblica via, n. 5 in abitazione e n. 2 in esercizi commerciali)	14 (di cui n. 7 in pubblica via, n. 4 in abitazione e n. 2 in esercizi commerciali)
ESTORSIONI	13	15
USURA	1	0
SEQUESTRI DI PERSONA	3	1
ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	2	1

ASSOCIAZIONE DI TIPO MAFIOSO	0	0
RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO	3	1
TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	678	624
INCENDI	11 (di cui n. 7 incendi boschivi)	32 (di cui n. 28 incendi boschivi)
DANNEGGIAMENTI	494	551
DANNEGGIAMENTI SEGUITI DA INCENDIO	4	5
CONTRABBANDO	0	0
STUPEFACENTI	71 (di cui n. 34 spaccio)	37 (di cui n. 20 spaccio)
SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE E PORNOGRAFIA MINORILE	0	3
DELITTI INFORMATICI	200	175
CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI	1	0
VIOLAZIONE DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE	0	0
ALTRI DELITTI	581	594
TOTALE	3220	3140

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

Per quanto concerne, infine, l'area dell'**Alto Lario** permangono oggettive difficoltà nel reperimento di informazioni *ad hoc* sulla criminalità nei soli 16 Comuni afferenti all'ATS della Montagna e, pertanto, si ritiene di tenere in considerazione i dati sopra riportati derivanti dall'indagine del Sole 24 ore.

2.3.1.2 L'ambito degli appalti e contratti pubblici.

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

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

Il nuovo Codice dei contratti pubblici, adottato con D.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023²¹, è entrato in vigore il 1° aprile 2023, ma la sua efficacia è stata differita al 1° luglio 2023 prevedendo, inoltre, per alcune disposizioni particolari, la contemporanea vigenza anche del precedente D.lgs. n. 50/2016 sino alla fine dell'anno, dando il via ad un regime transitorio.

²¹ Aggiornato con le modifiche introdotte, da ultimo, dal D.L. 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 novembre 2023, n. 162 e dal D.L. 29 settembre 2023, n. 132, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 novembre 2023, n. 170.

E' stata prevista, infatti, solo a decorrere dal 1 gennaio 2024, l'integrazione con la Piattaforma Contratti Pubblici (PCP) di Anac che consentirà la piena digitalizzazione dei contratti pubblici²²

Per quanto concerne la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione di dati, atti e informazioni, è stata pubblicata la delibera ANAC del 19 dicembre 2023, n. 601, che ha aggiornato e integrato la precedente del 20 giugno 2023, n. 264, con la quale sono stati individuati gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del codice.

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

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

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

A livello decentrato, ATS della Montagna si inserisce nel contesto del Sistema Sanitario Regionale (SSR) lombardo che ricalca il quadro normativo della legislazione nazionale in materia di acquisti da parte degli Enti sanitari. Le regole delineate dal SSR, valide per gli anni passati e confermate anche per il 2022 e 2023, stabiliscono la scala dei criteri da utilizzare per selezionare la procedura di acquisto di beni, servizi e forniture e affidamento dei lavori pubblici. In tale ottica, sono privilegiate le adesioni alle Convenzioni ARIA S.p.a. (quale centrale di committenza a livello regionale) o Consip S.p.a. (quale centrale di committenza a livello nazionale) e, in subordine, le procedure di gara aggregate fra Aziende/Enti (in Unioni di Acquisto/Consorzi, soggetti sub-aggregatori regionali, ad es. Consorzio Unione ATS); soltanto in via residuale, è consentito agli Enti del SSR avviare procedure di affidamento autonome. Al riguardo, si evidenzia che ATS della Montagna nel corso dell'anno 2023 si è attenuta alle predette disposizioni e ha proceduto ad acquisti autonomi in via residuale, come disciplinato dalla normativa di settore.

Nello specifico, in ossequio al principio di trasparenza ed a quanto previsto dalla normativa vigente, si evidenzia che i dati inerenti i bandi di gara e i contratti sono consultabili sul sito istituzionale di ATS della Montagna, Sezione *Amministrazione trasparente, Bandi di gara e contratti*, alla quale si rimanda per una pronta lettura (*informazioni sulle singole procedure in formato tabellare; atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura*²³).

2.3.1.3 Relazioni annuali della Corte dei Conti (cenni)

A conclusione dell'indagine, merita sicuramente di essere evidenziato il ruolo svolto dalla Corte dei Conti la quale, nella sua qualità di Organo di rilevanza costituzionale a cui sono demandate le

²²Che consentirà, ad esempio, di richiedere i CIG, di compilare l'Anac Form, di avere accesso al nuovo Fascicolo di gara ed al Fascicolo virtuale dell'operatore economico.

²³ <https://albopretorio.ats-montagna.it/web/trasparenza/menu-trasparenza>



funzioni di controllo (oltre che giurisdizionali, amministrative e consultive) nelle materie di contabilità pubblica, opera a garanzia della corretta gestione della spesa pubblica e vigila sull'impiego delle risorse pubbliche.

Nelle more della pubblicazione dei documenti che, come ogni anno, saranno elaborati a cura della Procura Regionale presso la Sezione Giurisdizionale per la Lombardia (Relazione del Procuratore Regionale) e della Sezione Giurisdizionale per la Regione Lombardia (Relazione del presidente) in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024, si richiama quanto contenuto nelle ultime relazioni riferite all'anno 2023 ed alla cui lettura, per evidenti ragioni di semplificazione, si rimanda²⁴. In questa sede basti ricordare che nella relazione del Procuratore Regionale sono state esaminate, tra le fattispecie di responsabilità finanziaria, quelle connesse alla colpa medica e ai danni da *malpractice* in sanità in relazione alle quali è stato evidenziato – in conformità alle Linee di indirizzo per l'armonizzazione della gestione dei sinistri approvate con Decreto del Direttore generale welfare n. 15406 del 27/10/2022 – che *l'attività istruttoria della Procura si è svolta pertanto lo scorso anno nella rigorosa valutazione di condotte viziate da colpa medica grave ed inescusabile con scelte terapeutiche marcatamente inappropriate e del tutto difformi dalle linee guida riferite ai trattamenti esaminati (...) L'impegno della Procura in sintesi è finalizzato ad evitare assolutamente che si creino inutili allarmismi tra il personale sanitario e fenomeni di c.d. medicina difensiva, con la prescrizione di costosi e non strettamente necessari accertamenti diagnostici per il timore di rispondere patrimonialmente per lievi errori professionali.*

Per quanto concerne, infine, le iniziative di contrasto ai fenomeni di corruzione, il procuratore Regionale prosegue l'analisi affermando che *“Molteplici anche nel corso dell'anno 2022 sono state le azioni risarcitorie per la segnalazione di condotte penalmente rilevanti di dipendenti e amministratori pubblici causative di danni finanziari, tra cui anche il danno all'immagine ed al prestigio dell'amministrazione di appartenenza, determinato, in via equitativa, avendo come riferimento la funzione ricoperta, il clamor fori nonché l'ammontare degli illeciti vantaggi economici conseguiti (...) Non sempre però i fenomeni corruttivi vengono intercettati dal sistema penale di accertamento e repressione perché, per loro natura, sono e restano occulti, per cui è necessario, come ha ribadito il Presidente Carlino in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario che “nelle ipotesi patologiche, non solo la mala gestio connotata da dolo, ma anche la grave negligenza trovi puntuale sanzione nell'ambito della giurisdizione della Corte dei conti”.*

2.3.1.4 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

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

Il PNRR si articola in 6 Missioni:

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

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

²⁴ Fonti: *Relazione del Procuratore Regionale Paolo Evangelista, Milano, 24 febbraio 2023* (Procura Regionale presso la Sezione Giurisdizionale per la Lombardia) e *Relazione del Presidente Antonio Marco Canu, Milano, 24 febbraio 2023* (Sezione Giurisdizionale per la Regione Lombardia) - Inaugurazione dell'anno giudiziario 2023.

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

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

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

2.3.2. Valutazione di impatto del contesto interno

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

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

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

2.3.3. Mappatura dei processi

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

Questa ATS, al fine di procedere in modo compiuto alla mappatura dei propri processi, ha organizzato, nel triennio 2018/2020, specifiche iniziative formative con l’obiettivo di:

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

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



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

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

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

- Misure preventive;
- Valore Pubblico;
- Performance.

2.3.4. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

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

Premesso che l'allegato 1 al PNA 2019 identifica la valutazioni del rischio quale macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio), presso ATS Montagna alla data del 31/12/2023 e' stata effettuata in una ottica di gradualità la mappatura di cui al suddetto allegato 1 PNA 2019 nella misura dell'97% dei processi individuati.

Nel corso del 2024 questa ATS si pone l'obiettivo di giungere alla mappatura e all'esame della totalità dei propri processi.

2.3.5. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

La presente sottosezione, anche in relazione agli esiti del monitoraggio del precedente PIAO (aggiornamento 2023/2025), persegue i seguenti obiettivi strategici, indicati dalla Direzione Generale con specifica nota prot. ATS n. 4169/2024:

1. adozione di azioni e strategie funzionali all'emersione dei casi di corruzione anche mediante la realizzazione di specifiche attività formative;
2. promozione dello sviluppo di un contesto lavorativo orientato ai valori della legalità, della trasparenza, dell'integrità e dell'etica;
3. miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficienza organizzativa anche attraverso la semplificazione e la digitalizzazione dei processi aziendali;
4. promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità;
5. vigilanza sull'osservanza del codice di comportamento (aziendale e nazionale) e del vigente regolamento sul conflitto d'interessi;
6. monitoraggio rispetto dei termini dei procedimenti al fine di rilevare eventuali omissioni o ritardi

che possono essere funzionali all'identificazione ed emersione di fenomeni corruttivi.

7. adozione di un modello strutturato di mappatura dei processi con conseguente monitoraggio e rendicontazione delle misure preventive;
8. collaborazione del RPCT con i RPCT delle altre ATS/ASST/Regione Lombardia;
9. sviluppo del sistema di controllo interno anche sulla base delle indicazioni nazionali e regionali;
10. trasparenza, chiarezza, completezza, precisione e aggiornamento dei dati pubblicati sul sito aziendale in applicazione del DLgs 33/2013 e smi.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) la chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità di tutti gli attori coinvolti;
- b) l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- c) lo sviluppo e il monitoraggio di meccanismi di supporto, attuazione e controllo delle decisioni per rafforzare la cultura dell'integrità, l'effettuazione di percorsi formativi secondo un approccio che sia al contempo normativo e valoriale, in modo da accrescere le competenze e rinforzare il senso etico;
- d) la creazione di uno stretto collegamento tra comportamento etico e attività lavorativa;
- e) il coinvolgimento dei Direttori/Responsabili e di tutto il personale nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure inserite nella presente sottosezione;
- f) la definizione degli obblighi di informazione nei confronti del RPCT;

- g) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- h) l'adozione delle misure in materia di trasparenza previste dal Decreto Legislativo n. 33/2013 e s.m.i.;
- i) l'applicazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 39/2013 e s.m.i..

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

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

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

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

Nel 2024 si procederà ad aggiornare il Codice di comportamento sulla base di quanto disposto dal DPR 81/2023.

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

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

SOGGETTI, RUOLI E RESPONSABILITA'

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



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

- il Legale Rappresentante dell'ATS che è tenuto a:
 - o nominare il RPCT tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
 - o adottare il PIAO e i suoi aggiornamenti e tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- la Direzione Strategica, tenuta al rispetto di quanto contenuto nella presente sottosezione e ad assicurare e riconoscere al RPCT poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, chiamata a:
 - o valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
 - o assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
 - o promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) - individuato con deliberazione n. 28 del 27 gennaio 2016 e confermato con successive deliberazioni - nella Dott.ssa Paola Marsiglia Direttore della SC Affari Generali e Legali – che ha quale obiettivo principale la predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'Amministrazione che lo ha nominato e la verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

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

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

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

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

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

- i Direttori/Responsabili di tutte le articolazioni ATS che, coordinandosi opportunamente con il RPCT, sono tenuti a:
 - valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione, partecipando attivamente al processo e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure di prevenzione;
 - assicurare l'attuazione delle misure preventive per le aree e gli adempimenti di relativa competenza, effettuare il relativo monitoraggio, formulare proposte di modifica / aggiornamento delle stesse e operare per creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle misure da parte del personale loro afferente;
 - curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici segnalandone, ove richiesto, i nominativi per l'organizzazione delle iniziative in sede;
 - diffondere una cultura organizzativa basata sull'integrità assicurando e promuovendo, altresì, l'osservanza del "Codice di comportamento" aziendale con segnalazione delle

- violazioni riscontrate, avviando i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-sexies, co. 3, del d.lgs. 165/2001;
- assolvere con tempestività e regolarità gli obblighi di pubblicazione sul sito web istituzionale come previsto dall'allegato C alla presente sottosezione;
 - il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni (Nvp), chiamato a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance, può formulare proposte di integrazioni e/o modifiche alla presente sottosezione; esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento aziendale; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza; verifica i contenuti della relazione annuale redatta dal RPCT;
 - l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) provvede, per i procedimenti disciplinari di propria competenza, alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria, propone l'aggiornamento del "Codice di comportamento" aziendale e fornisce al RPCT i dati sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'ATS;
 - tutti i dipendenti dell'ATS – che mantengono il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti – sono tenuti a:
 - partecipare attivamente al processo di gestione del rischio attuando e osservando le misure di prevenzione programmate;
 - prestare la loro collaborazione al RPCT segnalando eventuali violazioni in tema di corruzione;
 - rispettare il codice di comportamento segnalando le eventuali situazioni di illecito di cui vengano a conoscenza;
 - evidenziare al proprio superiore gerarchico i casi di conflitto di interesse/incompatibilità, astenendosi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere gli interessi propri o di parenti o affini attenendosi a quanto previsto dal "Codice di comportamento" e dal "Regolamento per l'individuazione e la gestione del "conflitto d'interessi" adottati da ATS;
 - segnalare al Direttore Generale la ricezione di comunicazioni in merito all'avvio nei loro confronti di procedimenti penali per condotte di natura corruttiva;
 - i collaboratori a qualsiasi titolo dell'ATS tenuti ad osservare le disposizioni di cui alla presente sottosezione segnalando le situazioni di illecito.

Responsabile della Protezione dei Dati – DPO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Considerata la realtà di ATS Montagna e, in adempimento altresì a specifiche indicazioni regionali,

sono state individuate ulteriori aree di rischio con conseguente programmazione di misure preventive.

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

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

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



MISURE GENERALI

Doveri di comportamento

Descrizione	<p>Il Codice di comportamento (nazionale e aziendale) riveste un ruolo importante nella strategia di prevenzione della corruzione in quanto disciplina le condotte del personale orientandole alla cura dell'interesse pubblico.</p> <p>Il Codice nazionale è stato adottato con DPR 62/2013 aggiornato e modificato dal DPR 81/2023.</p> <p>Il Codice di comportamento di ATS della Montagna è stato adottato con deliberazione n. 329/2017.</p> <p>Con deliberazione 984/2021 è stata approvata la proposta di aggiornamento del suddetto Codice, in attuazione delle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate da ANAC con delibera 177/2020.</p>
Attività	<p>1) ATS assicura la massima diffusione dei codici a tutti i soggetti interessati mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pubblicazione sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" (come da Piano Trasparenza); - in caso di nuova adozione del Codice di Comportamento aziendale trasmissione dello stesso a mezzo mail (ovvero comunicazione del relativo link ad "Amministrazione Trasparente) a tutto il personale dipendente; - trasmissione (ovvero comunicazione del link ad "Amministrazione Trasparente") ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi in favore dell'ATS; - consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, di specifica informativa riguardante la pubblicazione del Codice di comportamento aziendale e del Codice di comportamento nazionale sul sito dell'Agenzia; - sottoscrizione dei nuovi assunti di dichiarazione di impegno a prendere visione dei suddetti codici richiamati nell'informativa; - inserimento in ogni bando di concorso, avviso per assunzione a tempo determinato e avviso di mobilità, dell'obbligo di conoscenza dei Codici di comportamento nazionale e aziendale. <p>Fatto salvo quanto previsto all'art. 18 della proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dell'ATS della Montagna a cui si rimanda, è dato mandato ad ogni Direttore/ Responsabile, per quanto di competenza, di provvedere alla diffusione della conoscenza del Codice e alla consegna dello stesso a tutti i soggetti che per qualunque ragione e a qualsiasi titolo interagiscono con ATS.</p> <p>2) Nel 2024 si procederà all'aggiornamento del Codice di comportamento aziendale in ottemperanza a quanto previsto dal DPR 81/2023</p>
Tempistica	Come da allegato B alla presente sotto sezione
Responsabilità	Come da responsabilità individuate nell'allegato B della presente sotto sezione
Monitoraggio	I Direttori/Responsabili delle articolazioni aziendali sono tenuti ad inviare all'UPD e al RPCT – annualmente - una relazione nella quale viene dato atto del livello di conoscenza del Codice di comportamento da parte dei propri collaboratori, dei procedimenti disciplinari attivati e delle sanzioni



	eventualmente irrogate nonché delle segnalazioni relative a condotte/fatti illeciti. L'UPD è tenuto a trasmettere al RPCT relazione in merito ai procedimenti disciplinari attivati e alle sanzioni eventualmente irrogate nonché a proporre eventuali aggiornamenti del codice di comportamento aziendale.
--	---

Conflitto d'interessi

Descrizione	La situazione di conflitto di interessi si configura nei casi in cui la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi privati con conseguente rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione.
Attività	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio applicazione del "Regolamento per l'individuazione e la gestione di situazioni di conflitto d'interessi" adottato con deliberazione n. 649/2023; - informazione alle varie articolazioni aziendali interessate in merito al contenuto del Regolamento e all'applicazione dello stesso; - verifica da parte del RPCT di eventuali criticità conseguenti alla segnalata/evidenziata presenza di situazioni di conflitto d'interesse/incompatibilità/inconferibilità.
Tempistica	come da tempistica individuata nell'allegato B della presente sotto sezione
Responsabilità	come da responsabilità individuate nell'allegato B della presente sotto sezione
Monitoraggio	Fatto/non fatto



Inconferibilità/incompatibilità degli incarichi

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

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



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

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



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

Descrizione	La normativa vigente prevede per i pubblici dipendenti specifica autorizzazione preventiva all'espletamento di attività extraistituzionale, rilasciata dall'amministrazione di appartenenza sulla base di criteri oggettivi e predeterminati. Quanto sopra al fine di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio, interferiscano con i compiti istituzionali, compromettano il buon andamento dell'azione amministrativa e favoriscano interessi contrapposti a quelli pubblici. Scopo della norma è anche quello di prevenire situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.
Attività	Premesso che l'espletamento di attività extraistituzionale da parte dei dipendenti di ATS della Montagna è disciplinata da specifico regolamento adottato con deliberazione n. 1003 del 23.12.2019 che prevede, oltre all'autorizzazione obbligatoria prevista dalla norma anche la comunicazione preventiva per le attività extraistituzionali non soggette ad autorizzazione al fine di prevenire situazioni di conflitto di interesse, si prevede la predisposizione di specifica Rendicontazione annuale, da trasmettere ai Direttori/Responsabili delle articolazioni aziendali interessate e, per conoscenza, al Direttore della SC Risorse Umane, riferita agli incarichi autorizzati/comunicati con evidenza di: nominativo dipendente / ente / ditta presso il quale è stata svolta la prestazione / tipologia di prestazione / totale delle ore, al fine di consentire l'attivazione di controlli specifici da parte dei Dirigenti delle articolazioni aziendali interessate (criticità controllore/controlato – totale ore / medesimo dipendente) Nel corso del 2024 si procederà alla valutazione della necessità di procedere all'aggiornamento del regolamento adottato con delibera 1003/2019.
Tempistica	Relazione annuale entro il 15 gennaio di ogni anno Valutazione necessità aggiornamento regolamento adottato con delibera 1003/2019 entro il 31.12.2024
Responsabilità	Personale interessato alle attività - Direzione e Dirigenti/Responsabili di afferenza – S.C. Affari Generali e Legali – SC Gestione Risorse Umane
Monitoraggio	Fatto/non fatto



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

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

Rotazione ordinaria

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



Rotazione straordinaria

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

Patti d'integrità

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



Formazione

Descrizione	Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.
Attività	<p>Nei piani di formazione anni 2024 – 2025 - 2026 di ATS della Montagna verrà prevista formazione interna rivolta al personale sui temi dell'etica e della legalità al fine di procedere all'analisi di casi concreti, contestualizzati alla realtà aziendale e con l'obiettivo di valorizzare le esperienze dei partecipanti fornendo loro strumenti utili per affrontare e gestire criticità, problematiche e conflitti di interesse che dovessero incontrare nello svolgimento dell'attività di competenza.</p> <p>Verrà inoltre garantita la formazione specifica per il RPCT.</p> <p>Annualmente viene effettuata – dal RPCT e dal Responsabile dell'Ufficio Formazione – una verifica in merito all'espletamento delle attività formative in tema di anticorruzione e legalità</p>
Tempistica	Come da Piano di formazione e, per il RPCT, sulla base delle iniziative fuori sede organizzate da Regione Lombardia o altre Scuole di Formazione/Enti.
Responsabilità	RPCT / Direzione Strategica / personale ATS / Responsabile Ufficio Formazione
Monitoraggio	Annuale



Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti
“whistleblower”

Descrizione	Misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, conosciuta nei paesi anglosassoni come “whistleblowing” volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il “whistleblower” inteso come il dipendente di un'amministrazione che segnala, ai soggetti legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico. La suddetta misura contribuisce all'emersione e alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, conseguentemente, per l'interesse pubblico collettivo.
Attività	<p>ATS Montagna, al fine di dare applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, ha attivato un nuovo canale di segnalazione interna che può essere utilizzato per la segnalazione di violazioni di disposizioni normative o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.</p> <p>Il suddetto nuovo canale di segnalazione interna – gestito tramite specifico software - garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate nella segnalazione nonché il contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione ed è gestito dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di questa ATS.</p> <p>Ai sensi del comma 3 dell'art. 4 del suddetto D.Lgs 24/2023 è stata attivata una linea telefonica dedicata per le segnalazioni orali.</p> <p>Nel corso del 2024 si provvederà alla revisione del Regolamento adottato con deliberazione n. 211/2016</p>
Tempistica	Allegato B
Responsabilità	RPCT
Monitoraggio	Relazione annuale a Regione Lombardia

Monitoraggio dei tempi procedurali

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

Trasparenza

Descrizione	Misura trasversale applicabile a tutti i processi da intendersi quale «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»
Attività	Viene garantita ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 così come modificato dal D.Lgs 97/2016, dal PNA 2022 e dal PNA 2023 come dettagliato nella presente sotto sezione e nell'allegato C.
Responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> - Direttori/Responsabili delle articolazioni aziendali individuate nell'allegato C; - RPCT.
Monitoraggio	<p>Monitoraggio primo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - semestrale (dati a giugno entro 10 luglio e dati a dicembre entro il 10 gennaio anno successivo) mediante estratto da parte dei Direttori/Responsabili dal Piano della Trasparenza dei dati di competenza e trasmissione del monitoraggio al RPCT; <p>Monitoraggio secondo livello: analisi del RPCT del monitoraggio effettuato dai Direttori/Responsabili.</p> <p>Controlli a campione da parte del RPCT.</p>

MISURE ULTERIORI

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

- **procedure di selezione di personale e collaboratori:** in relazione a specifica raccomandazione del Presidente dell'Agenzia Regionale Anticorruzione (ARAC) del dicembre 2018 il RPCT - nel corso di ogni anno - effettuerà specifico audit con il Direttore della SC Gestione Risorse Umane o suo delegato al fine di monitorare e vigilare sulla correttezza sostanziale delle procedure di selezione di personale e collaboratori a vario titolo;
- **trasparenza erogatori privati:** monitoraggio assolvimento da parte degli erogatori privati con bilancio superiore ai 500.000,00 del rispetto degli obblighi di trasparenza – ivi compreso l'istituto dell'accesso civico – limitatamente ai dati e ai documenti inerenti l'attività di pubblico interesse (annualmente $\geq 50\%$ degli erogatori);
- **percorsi attuativi della Certificabilità dei bilanci (PAC):** considerata la rilevanza che i PAC assumono nell'attività di contrasto alla corruzione e il ruolo degli stessi quale fondamentale strumento di controllo della gestione contabile degli Enti del SSN, e che nelle regole 2023 di Regione Lombardia è previsto il consolidamento del percorso mediante monitoraggio (interno ed esterno) dell'effettivo livello di implementazione delle procedure nelle aziende sanitarie, questa ATS, per il tramite della SC Economico Finanziario, provvede alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione" del percorso di certificabilità dei bilanci e del relativo stato di avanzamento;
- **erogazioni liberali nell'emergenza:** in relazione alle indicazioni di ANAC, ORAC e DG Welfare di R.L., e a quanto previsto dall'art. 99 comma 5 del D.L. 18/2020 convertito in L. 27/2020, ATS della Montagna provvede:
 - o alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" – "Interventi Straordinari e di emergenza" della rendicontazione separata delle erogazioni liberali ricevute al fine di garantire la trasparenza della fonte e dell'impiego delle suddette liberalità. La rendicontazione viene effettuata nel rispetto delle istruzioni operative fornite dal Presidente di ANAC con Comunicato del 29.07.2020 e aggiornata con cadenza trimestrale;
 - o al monitoraggio dello specifico Regolamento sulle donazioni, adottato con delibera n. 946/2021 e pubblicato in "Amministrazione Trasparente" nel rispetto dei suggerimenti di cui al punto 2 del "Vademecum operativo e raccomandazioni in materia di erogazioni liberali" (Deliberazione ORAC 13 del 07/12/2020) e alle raccomandazioni formulate da ORAC nel documento "Le attività di controllo nell'emergenza Covid-19. Le erogazioni liberali: gestione e rendicontazione" (all.4 alla predetta Delibera ORAC 13/2020).
- **gestione delle sponsorizzazioni:** ATS della Montagna ha adottato - con deliberazione n. 1002 del 23/12/2019 - specifico "Regolamento per la disciplina e la gestione delle "sponsorizzazioni" diretto ad assicurare la corretta gestione dei contratti di sponsorizzazione nel rispetto delle norme vigenti, dei criteri di efficienza, efficacia e trasparenza dell'attività amministrativa, nonché l'osservanza dei principi in materia di anticorruzione, trasparenza e conflitto di interessi. Detto regolamento recepisce quanto previsto da Regione Lombardia con le specifiche "Linee guida in materia di sponsorizzazioni" finalizzate alla promozione della trasparenza e della legalità, all'omogeneizzazione delle procedure e dei controlli per tutte le Aziende del Sistema Sanitario Regionale e all'armonizzazione degli interventi con le indicazioni delle Autorità Nazionale e Regionale Anticorruzione. Nel corso del 2024 verrà effettuato un monitoraggio in merito all'applicazione e rispetto del suddetto regolamento.



MISURE SPECIFICHE

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

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

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

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

- le seguenti aree di rischio ulteriori tenuto conto della realtà dell'ATS della Montagna:
 - ❖ esecuzione contrattuale;
 - ❖ procedimenti amm.vi;
 - ❖ formazione del personale.

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

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

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

- tempestiva informazione al soggetto competente all'apertura del procedimento disciplinare per fatti che presentino rilevanza disciplinare;
- denuncia alla Corte dei Conti per fatti che possano dar luogo a responsabilità amministrativa;

- denuncia alla Procura della Repubblica e informazione all'ANAC per fatti che integrano notizia di reato;
- segnalazione all'ANAC delle possibili violazioni delle disposizioni del D.Lgs 39/2013 riscontrate nell'ambito dell'attività istituzionale di vigilanza interna sul rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità (comunicato ANAC 14/09/2022);
- segnalazione all'Organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni delle disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

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

2.3.7.1. Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.7.2. Obblighi di pubblicazione

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

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

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

Per quanto riguarda l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione 1° livello "Bandi di gara e contratti", è stato recepito quanto previsto dall'allegato 9 al PNA 2022 e dal PNA 2023.

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

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

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

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

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

2.3.7.3. Soggetti coinvolti

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – tenuto, ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., a svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi



di pubblicazione previsti dalla normativa vigente segnalando eventuali inadempimenti.

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

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

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

2.3.7.4. Accesso civico semplice e generalizzato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui i suddetti Direttori/Responsabili non provvedano a risolvere l’inadempienza, il RPCT provvederà a segnalare all’Organo di indirizzo politico, all’Organismo indipendente di valutazione (per l’ATS Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni), all’ANAC e, nei casi più gravi, all’UPD i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

3.1.1. Organigramma

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

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

→ Organizzazione → Articolazione degli Uffici – Organizzazione articolazione degli uffici POAS 2022-2024 articolazione degli uffici 31.12.2023.

Di seguito si riportano informazioni relative ai dipendenti dell'ATS al 31.12.2023:

Tipologia personale	n. dipendenti
Personale Infermieristico	16
Personale Tecnico Sanitario	5
Personale di Vigilanza e Ispezione	62
Personale della Riabilitazione	7
Assistenti Sociali	3
Personale Amministrativo	110
Personale ruolo Tecnico	17
Totale Comparto	220
Dirigenza Medica	16
Dirigenza Veterinaria	46
Dirigenza Sanitaria	9
Dirigenza delle Professioni Sanitarie	3
Dirigenza Professionale Tecnica	4
Dirigenza Amministrativa	6
Totale Dirigenza	84
Totale generale	304

Analisi caratteri quali-quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	48
Età media dei dirigenti (anni)	48
% di dipendenti in possesso di laurea	59
% di dirigenti in possesso di laurea	100
Ore di formazione annua (media per dipendente)	41



Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne su totale dirigenti	60
% di donne rispetto al totale del personale	65
Stipendio medio percepito dal personale di sesso femminile (comparto)	28.337,53 (al 31.12.2023)
Stipendio medio percepito dal personale di sesso femminile (dirigenti)	57.607,57 (al 31.12.2023)
% di personale di sesso femminile assunto a tempo indeterminato	62
Età media del personale femminile	46
% di pers. donna laureato al totale femminile	56

3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Collegio Tecnico²⁵ è l'organismo nominato dal Direttore Generale per la verifica e la valutazione dell'attività professionale e dei risultati raggiunti della dirigenza.

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

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

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

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

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

Per quanto concerne il personale non dirigenziale l'Agenzia ha adottato un regolamento relativo agli incarichi di funzione, approvato con delibera n. 521/2023. Tali incarichi sono articolati su più livelli di graduazione, in relazione alla valutazione del grado di complessità delle funzioni e delle attività presidiate. Le fasce di graduazione sono articolate in base ai seguenti parametri:

- a) dimensione organizzativa di riferimento;
- b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;
- c) grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione;
- d) livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento;
- e) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- f) valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Agenzia;
- g) affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Agenzia.

²⁵ ai sensi del combinato disposto dell'art. 15 comma 5 del D. Lgs 502/92 e s.m.i., e come previsto dall'art. 57, comma 1, lettera a) e comma 2 del C.C.N.L dell'Area Sanità, dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie Triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 dicembre 2019 e dall'art. 76, comma 1, lettera a) e comma 2 del C.C.N.L dell'Area delle Funzioni Locali III. Sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali Triennio 2016-2018, sottoscritto il 17 dicembre 2020



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

Disposizioni Generali → Atti generali

Inoltre, in attuazione del nuovo POAS si procederà, previo confronto con le OO.SS. delle aree della dirigenza, all'aggiornamento del regolamento che disciplina i criteri e le procedure per il conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi dirigenziali e all'aggiornamento del regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali sulla base di quanto disposto dai vigenti CC.CC.NN.LL., al fine dell'individuazione degli incarichi dirigenziali da conferire, della loro pesatura e della determinazione della retribuzione di posizione complessiva dell'incarico da riconoscere a ciascuna delle tipologie di incarico del personale dirigente di questa Agenzia.

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1. Livello di attuazione e sviluppo

Premessa

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

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

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

LEVE PER LO SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Aggiornamento degli
atti di organizzazione

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

Percorsi di
formazione mirati

- Accrescimento delle competenze organizzative, manageriali e digitali

Investimenti
tecnologici e
riorganizzazione
degli spazi fisici

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

LE STRATEGIE DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Adeguare le misure organizzative già presenti per aumentare l'efficacia della funzione di coordinamento organizzativo del lavoro agile e favorire l'uniformità di applicazione della disciplina.
Semplificare la procedura di accesso al lavoro agile , nonché la gestione degli accordi, delle modifiche, dei rinnovi e della valutazione.
Potenziare la funzione di programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi e affiancarla ad un sistema di monitoraggio del lavoro agile .
Completare il percorso di alfabetizzazione informatica di base e il programma di estensione delle tecnologie digitali a supporto del lavoro agile anche attraverso l'adesione al Progetto Syllabus promosso dal Dipartimento della funzione pubblica.
Favorire la partecipazione del personale ai percorsi formativi finalizzati a sviluppare le competenze direzionali e organizzative in materia di lavoro agile, a diffondere la cultura dell'orientamento agli obiettivi e ai risultati.
Costruire indagini statistiche in grado di consentire la valutazione dell'impatto e del valore che il lavoro agile crea per l'organizzazione stessa, per i propri lavoratori.

Gli obiettivi del Lavoro Agile

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

- sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati che, al tempo stesso, promuova l'incremento della produttività e dell'efficienza nonché il miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- consentire ai dipendenti di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa - che sarà comunque svolta prevalentemente nella sede ordinaria di servizio - con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- sviluppare, nei dipendenti, una maggiore responsabilizzazione verso il raggiungimento dei risultati attesi dalla prestazione lavorativa;
- favorire un maggiore e migliore coinvolgimento di tutto il personale nella definizione degli obiettivi e nella realizzazione della performance organizzativa e individuale, riconoscendo e valorizzando il merito e i contributi apportati dai singoli, indipendentemente dal luogo di realizzazione della prestazione lavorativa;
- valorizzare le competenze delle persone attraverso attività formative orientate alle competenze digitali e allo sviluppo dell'autonomia;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;

- completare la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi, anche attraverso la dematerializzazione della documentazione e la semplificazione operativa, in modo che il lavoro agile sia accessibile a tutti i lavoratori ed estensibile al maggior numero possibile di attività;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali e riprogettare gli spazi di lavoro;
- favorire l'accrescimento delle competenze e delle abilità richieste al personale (competenze digitali di base e soft skills relative all'organizzazione e alla gestione del lavoro), quale condizione essenziale per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le attività lavorative agili;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

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

- svolgimento da remoto di almeno una parte dell'attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- regolarità, continuità ed efficienza, nonché rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente, nell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese.

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

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

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

Devono essere, di norma, svolte in presenza:

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

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

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

parte integrante del presente Piano.

In conformità a quanto indicato nella Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, ATS della Montagna garantisce, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. In tali casi, sarà cura del dirigente responsabile, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, individuare le misure organizzative necessarie al fine di ottemperare a quanto indicato nella citata Direttiva. Tali particolari casi verranno disciplinati in sede di aggiornamento del Regolamento in materia di lavoro agile e lavoro da remoto.

Condizionabilità	Adeguate Regolamentazione Lavoro Agile
	Alto Livello di supporti digitali al Lavoro Agile
	Basso Livello di competenze sul lavoro agile
	Medio Livello di risorse economiche dedicate al Lavoro Agile
Fattori Abilitanti	Descrizione
Coordinamento organizzativo del lavoro agile	POLICY INTERNA SUL LAVORO AGILE Con deliberazione n. 929 del 21.12.2022 è stato adottato il Regolamento in materia di lavoro agile e lavoro da remoto.
	SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE PER OBIETTIVI In conformità alle disposizioni normative vigenti e al Regolamento aziendale, il lavoro agile può essere attivato previa sottoscrizione di un accordo bilaterale tra il dipendente e il proprio superiore gerarchico. L'accordo specifica i contenuti delle prestazioni da rendere in modalità agile al di fuori della sede di lavoro, le modalità e i tempi di svolgimento, gli obiettivi e i risultati attesi e le procedure di monitoraggio e valutazione delle attività svolte.
	MAPPATURA DELLE ATTIVITA' COMPATIBILI CON IL LAVORO AGILE Le attività compatibili con il lavoro agile sono state oggetto di mappatura aziendale e sono individuate nell'allegato n. 1 Sottosezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile.
	MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE I direttori/Responsabili di Struttura operano un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post, nei riguardi dei propri collaboratori che svolgono la prestazione in modalità agile, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati. Il lavoratore agile ha l'obbligo di rendicontare, con cadenza mensile, al proprio Direttore/Responsabile le attività rese, mediante apposito modulo pubblicato nella sezione Intranet dell'ATS.



<p style="text-align: center;">Le piattaforme tecnologiche</p>	<p>Oltre a idonee condizioni organizzative, il lavoro agile, per il suo stretto legame con il concetto di autonomia e flessibilità, richiede importanti investimenti in dotazioni tecnologiche. Per esprimere appieno l'efficacia e l'efficienza della sua azione, il lavoro agile deve essere necessariamente associato a un potenziamento dei sistemi informatici, delle piattaforme tecnologiche (da intendersi sia come dotazioni infrastrutturali che come applicativi software) e a un forte processo di reingegnerizzazione e digitalizzazione.</p> <p>I requisiti tecnologici, quindi, rappresentano un altro fattore abilitante ed elemento indispensabile per il corretto sviluppo del lavoro agile e di modelli di organizzazione del lavoro flessibili.</p> <p>Nel corso degli anni passati, pertanto, agli ingenti investimenti in dotazioni tecnologiche (acquisto di PC portatili, tablet) si sono aggiunti quelli per accrescere la protezione dell'infrastruttura di rete e per la sicurezza dei dati, ciò con lo scopo di garantire accessi dall'esterno sicuri, sia ai dati, sia agli applicativi preservando il lavoro svolto da remoto.</p>
<p style="text-align: center;">Le competenze professionali e i percorsi</p>	<p>La diffusione e il consolidamento del lavoro agile passano attraverso un processo di cambiamento dei modelli organizzativi, realizzabile non solo attraverso la revisione dei processi di lavoro, la digitalizzazione, il ripensamento e l'adeguamento dei sistemi di programmazione e misurazione dei risultati, ma soprattutto puntando sull'empowerment del capitale umano. Proprio con questo obiettivo, nell'ambito delle strategie di sviluppo e di rinnovo del capitale umano disponibile, l'ATS della Montagna ha puntato molto sul rafforzamento delle competenze del personale.</p> <p>Nel corso del 2023, per entrambe le categorie di personale (dirigenti e non), sono stati organizzati percorsi formativi mirati ad incrementare la diffusione e lo sviluppo delle competenze digitali (competenze informatiche di base, firma elettronica, SPID, sistemi di collaboration, sistemi di protocollazione, gestione e conservazione documentale), attraverso l'adesione alla piattaforma "competenze digitali per la PA" (SYLLABUS) progettata dal Dipartimento della funzione pubblica e il completamento, da parte del personale accreditato, delle attività di assesment delle competenze digitali possedute e della conseguente fruizione delle iniziative di formazione individuate per colmare eventuali gap.</p>

3.2.2. Modalità attuative

Disciplina Interna

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

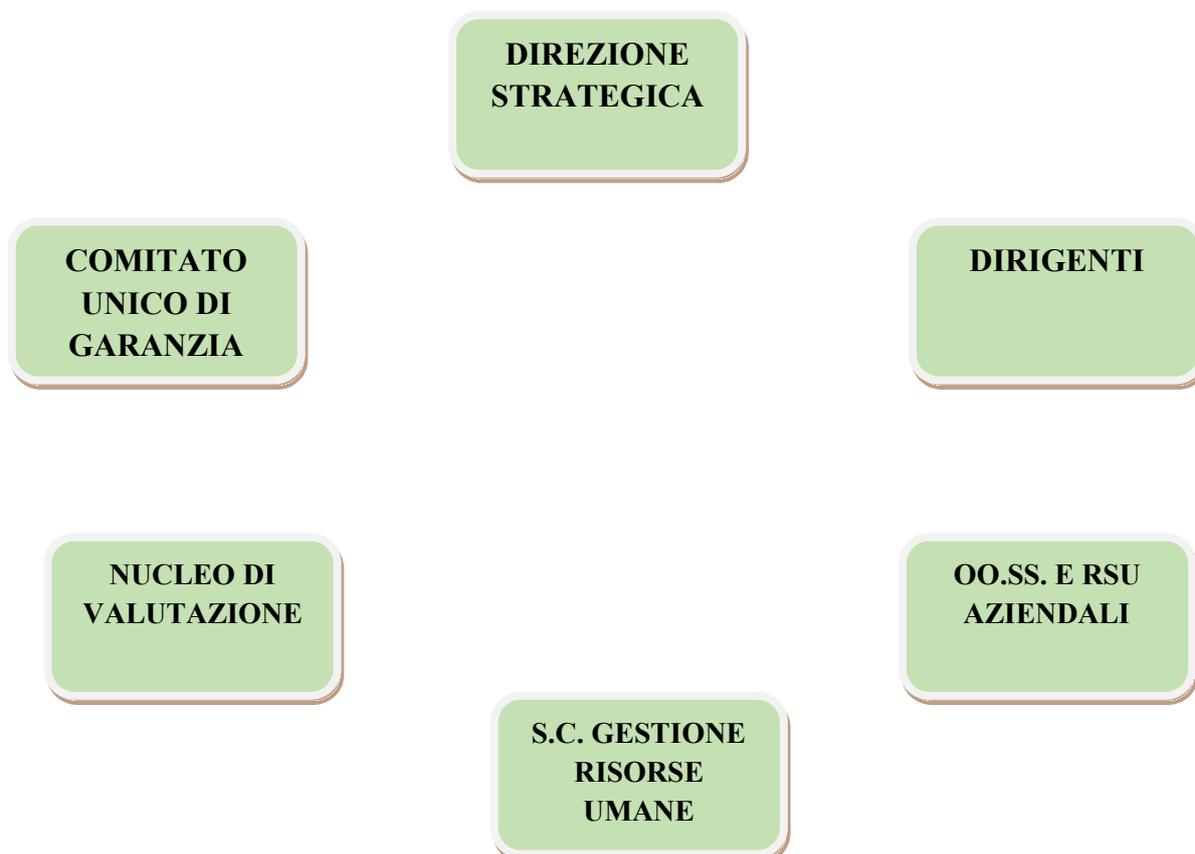
Tale regolamento disciplina in particolare:

1. la definizione di lavoro agile e da remoto;
2. l'individuazione della platea dei destinatari;
3. l'indicazione della procedura di accesso al lavoro agile, da remoto e delle modalità di attuazione e di gestione della stessa;
4. i tempi, il luogo e gli strumenti del lavoro agile e da remoto;
5. i contenuti dell'accordo individuale di lavoro;
6. il trattamento giuridico ed economico del dipendente;

7. rinvio alla disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 81/2008 e individuazione della disciplina in materia di sicurezza delle comunicazioni e privacy, in materia di formazione, informazione, assicurazione del dipendente;
8. il richiamo al controllo di gestione e al Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale;
9. l'individuazione del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro.

A seguito delle nuove indicazioni ministeriali e dei risultati emersi in sede di compilazione del questionario sottoposto ai lavoratori agili nel mese di novembre 2023, (per i cui risultati si rinvia alla Sezione 4: monitoraggio), nel corso dell'anno 2024 si procederà all'aggiornamento del Regolamento in materia di lavoro agile e lavoro da remoto dell'ATS della Montagna.

3.2.3 I soggetti coinvolti





Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni e della formazione del personale

3.3.1 Valorizzazione del personale e delle professionalità nel Piano Sociosanitario Regionale 2023-2027

Nella proposta, trasmessa per l'approvazione al Consiglio Regionale, del Piano Socio Sanitario Integrato Lombardo 2023-2027 approvata con DGR n. XII/1518 del 13.12.2023, Regione Lombardia ha descritto che le politiche del personale saranno focalizzate su una ridefinizione, su base metodologica, dei fabbisogni del personale con un perfezionamento delle modalità di approvazione dei piani triennali dei fabbisogni di personale delle Aziende/Agenzie/IRCCS, anche con riferimento all'apporto di attività derivante dalle funzioni assistenziali del personale universitario.

Regione Lombardia procederà alla valutazione, per tamponare la carenza di personale, del riconoscimento delle qualifiche professionali sanitarie conseguita all'estero come da intesa della Conferenza Stato Regione ai sensi dell'art 15 del DL 30 marzo 2023, n.34, convertito in Legge 26 maggio 2023, n. 56. Tale carenza sarà colmata solo nella misura in cui le istituzioni faranno il possibile per rendere attrattiva la professione, sia incrementando le retribuzioni (correlandole alle crescenti responsabilità), sia ricercando standard di benessere organizzativo più alti dell'attuale, stante l'attenzione delle giovani generazioni alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Punto sfidante della nuova programmazione sarà l'ottimizzazione del reclutamento del personale tesa sia ad una migliore distribuzione dei professionisti nelle reti ospedaliere e sul territorio, sia alla tempestività di soddisfazione della richiesta anche in zone meno attrattive. A tale proposito, Regione Lombardia metterà a punto procedure ed organizzazioni aggregate che consentiranno una piena risposta ai bisogni di salute del cittadino.

Un aspetto qualificante per la valorizzazione delle professionalità, e del loro coinvolgimento nel miglioramento continuo della qualità delle cure erogate, sarà quello di avviare un processo di programmazione e incentivazione attraverso un modello bottom-up, un approccio strategico organizzativo in cui gli obiettivi generali sono ancora determinati dalla direzione strategica aziendale, ma ai dirigenti di secondo livello sarà chiesto di fornire gli input in termini di risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi e di articolare gli obiettivi nei singoli settori di intervento, e sulla base di essi verranno valutati.

3.3.2. Piano triennale dei Fabbisogni di Personale

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

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

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

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

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

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

A seguito dell'approvazione da parte di Regione Lombardia della proposta di fabbisogno di personale, sia strutturato che non, per il triennio 2023-2025, presentata a dicembre 2022, e della conferma delle risorse di cui al BPE 2022 per l'anno 2023, l'Agenzia ha adottato con deliberazione n. 38 del 26.01.2023 il P.T.F.P. 2023-2024-2025 dell'ATS della Montagna (**allegato n. 1 Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale²⁶**), validato per la parte di competenza dal Collegio Sindacale. Il PTFP adottato dall'Agenzia è stato inoltrato entro il 31 gennaio c.a. alla Direzione Generale Welfare per la definitiva approvazione.

Con DGR n. XII/656 del 17/07/2023 Regione Lombardia ha approvato il PTFP (allegato n. 1 del PIAO 2023-2025) della quale si è preso atto con deliberazione ATS n. 423 del 31.08.2023.

Nel corso del mese di novembre 2023, a seguito di specifiche indicazioni regionali si è provveduto alla trasmissione ai competenti uffici regionali, delle seguenti schede:

- scheda previsione chiusura al 31.12.2023 (teste);
- scheda FTE e costi 2023 (da compilare, in questa fase, solo per la parte FTE);
- scheda DO 2024 (teste);
- scheda FTE e costi 2024 (da compilare, in questa fase, solo per la parte FTE).

3.3.3. Formazione del personale

Con nota prot. n. 62525 del 6 dicembre 2023 a firma del Direttore Generale e del Direttore Amministrativo, è stata inviata ai Direttori di Dipartimento e alle articolazioni aziendali in staff alla Direzione Generale la richiesta di raccolta dei fabbisogni formativi finalizzata alla predisposizione del Piano di Formazione 2024 per il personale dipendente dell'ATS della Montagna.

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

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

I fabbisogni rilevati saranno oggetto di confronto con il Comitato Tecnico Scientifico costituito da

²⁶ Per gli anni 2024-2025 il fabbisogno di personale è al netto del personale del Dipartimento Cure Primarie transitato dal 01.01.2024 alle ASST (Decreti D.G. Welfare n. 20877 e 20879 del 29.12.2023).

esperti di provata capacità ed esperienza nel campo della Formazione nell'ambito delle diverse discipline e professionalità ed è garante del contenuto, della qualità scientifica e dell'integrità etica di tutte le attività formative previste nel Piano formativo aziendale.

Sulla base delle proposte che perverranno dalle diverse articolazioni aziendali verrà redatto il Piano di Formazione 2024 nell'ottica del conseguimento degli obiettivi formativi di interesse nazionale e regionale relativi in particolare alla promozione degli stili di vita, all'integrazione degli interventi sociali, sociosanitari e sanitari, al miglioramento delle competenze tecnico-professionali dei dipendenti e delle competenze relative alla digitalizzazione e alla formazione obbligatoria derivante dalle normative vigenti. Nel Piano verranno altresì evidenziate le strategie di formazione e le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

Il Piano sarà adottato con provvedimento deliberativo e caricato sul Sistema gestionale lombardo ECM: "ECM – Sviluppo professionale continuo" entro il 15 marzo 2024, come previsto dal Decreto n. 18429 del 23/12/2021: "Aggiornamento del Manuale di accreditamento per l'erogazione i eventi ECM-CPD Regione Lombardia".

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

Il Piano di Formazione potrà essere oggetto di ulteriori integrazioni e/o modifiche che si rendessero necessarie a seguito di emanazione di disposizioni regionali e/o nazionali, nonché in funzione di specifici bisogni formativi che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno 2024.

In considerazione delle caratteristiche del territorio dell'ATS della Montagna, molto esteso ed interamente montano e preso atto dell'orientamento di Regione Lombardia sulla formazione digitale, con la pubblicazione sul Portale ECM nel gennaio 2022 del Modello di Digital Learning in ECM-CPD, saranno valorizzate nell'anno 2024 le tipologie formative in videoconferenza con eventuali accessi singoli (dual mode).

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

Le iniziative formative programmate nel Piano formativo 2023, adottato con delibera n. 125 del 9 marzo 2023, sono state realizzate per il 73%, ottemperando a quanto indicato dal Decreto di Regione Lombardia n. 18429/2021 che prevede la realizzazione di almeno il 50% delle attività programmate annualmente.

Con delibera n. 378 del 3 agosto 2023 il Piano è stato rimodulato dopo un'attenta valutazione da parte dei Direttori/Responsabili delle diverse articolazioni aziendali, che hanno rinviato per motivi organizzativi alcune iniziative al 2024 e previsto l'inserimento di nuove attività per sopraggiunti bisogni formativi emersi nel corso del primo semestre 2023.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

La presente sezione indica gli strumenti, le modalità e i soggetti responsabili delle attività di monitoraggio relative alle precedenti sezioni del PIAO. Il monitoraggio degli obiettivi e delle azioni programmate per l'anno 2024 avviene mediante i sistemi e le metodologie in uso per ciascun settore di attività, sezione e sottosezione.

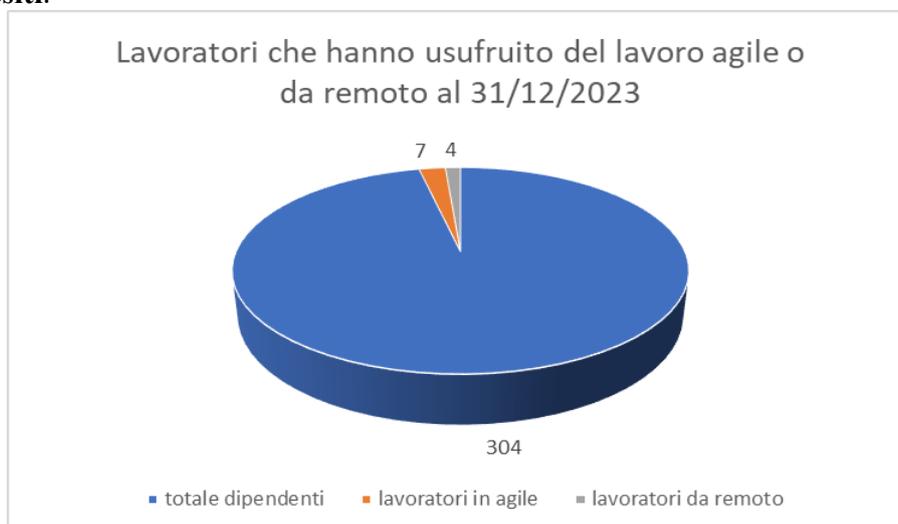
4.1. Monitoraggio interno

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

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

Esiti del questionario sul lavoro agile e da remoto anno 2023.

Nel corso del mese di novembre 2023 è stato somministrato, a tutti i dipendenti che hanno ottenuto l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e da remoto, un apposito questionario al fine di conoscere il grado di soddisfazione e le eventuali proposte migliorative. Gli esiti di tale consultazione, cui hanno partecipato 12 persone, sono rappresentati dell'**Allegato esiti**.





4.2. Monitoraggio esterno degli indicatori di performance e di qualità

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

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

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

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

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

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

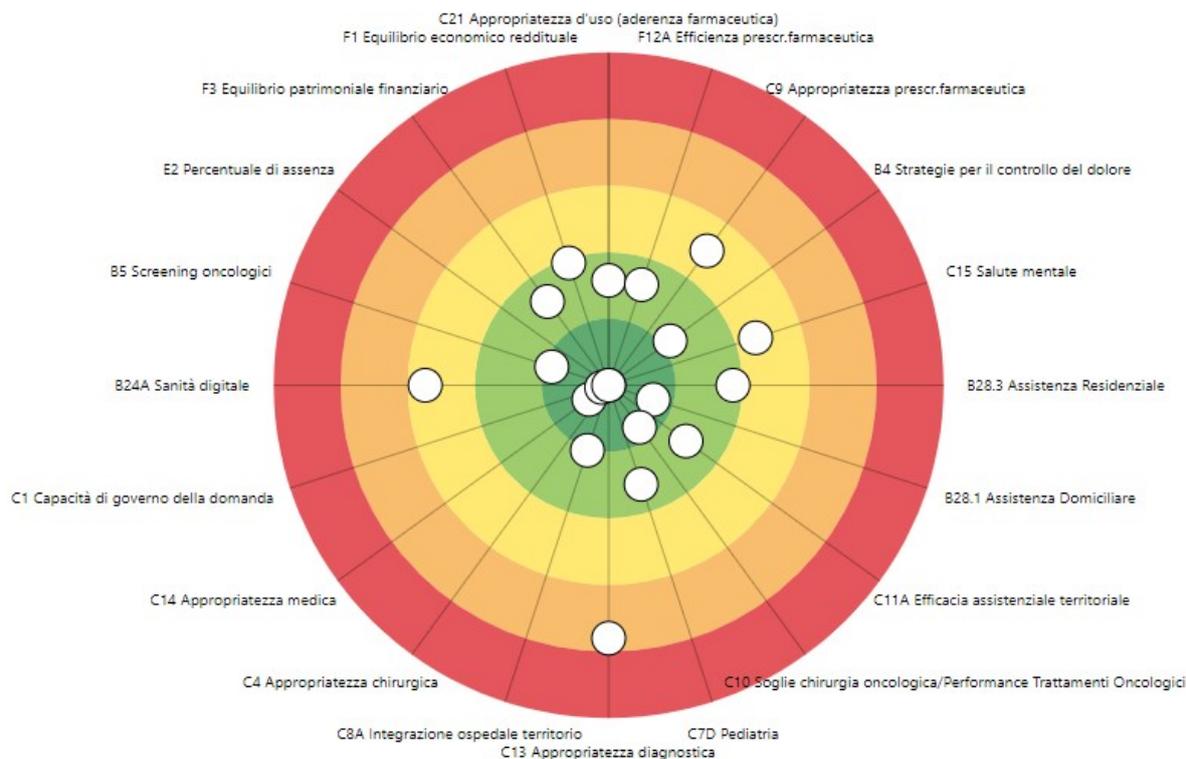
Il sistema di valutazione della performance attraverso la rappresentazione del bersaglio e del pentagramma con cinque fasce di valutazione (da scarsa performance a performance ottimale) riassume la performance di oltre 300 indicatori per il sistema di valutazione dei sistemi sanitari Regionali. Per poter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

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

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

L’ATS della Montagna ha realizzato un’ottima performance per quello che riguarda l’assistenza in età pediatrica, la percentuale d’assenza, l’assistenza domiciliare, la capacità di governo della domanda e l’appropriatezza medica. Da migliorare sono invece gli indicatori relativi alla salute mentale, alla digitalizzazione di prescrizioni e referti (Sanità Digitale), la resilienza ambulatoriale, l’appropriatezza prescrizione farmaceutica e l’appropriatezza diagnostica.

Bersaglio 2022 - ATS della Montagna



4.2.2. Il Programma Nazionale Esiti (PNE)

Di seguito si riporta una breve analisi qualitativa riguardo quanto evidenziato dai dati del PNE (Programma Nazionale Esiti), uno strumento messo a disposizione da AGENAS per la valutazione a supporto di programmi di audit clinico e organizzativo. Si è scelto di riportare solo le differenze evidenziate come statisticamente significative rispetto alla media nazionale, espresse come Rischio Relativo (RR). Occorre ricordare che gli indicatori sono presentati come tassi, grezzi e aggiustati (per le caratteristiche demografiche delle popolazioni in esame), I suddetti tassi sono calcolati considerando come denominatore il numero totale di ospedalizzazioni/interventi/individui facenti parte della popolazione a rischio. L'anno di riferimento è il 2022.

Per quel che riguarda gli indicatori del territorio, si nota tra gli indicatori negativi proporzione di episiotomie nei parti vaginali presente in misura inferiore (RR: 0,56 – P<0,05) e Frattura del collo del femore: mortalità a 30 giorni (RR: 0,43 – P<0,05). Tra gli indicatori positivi notiamo proporzione di parti vaginali in donne con pregresso taglio cesareo presente in misura maggiore (RR: 1,40 - P<0,05), una proporzione di STEMI trattati con PTCA entro 90 minuti dall'accesso in struttura di ricovero/service presente in misura maggiore (RR: 1,22 – P< 0,05).

INDICATORE NEGATIVO	N	Tasso grezzo	Tasso adj	RR	P
Frattura del collo del femore: mortalità a 30 giorni	290	2.76	2.67	0.43	0.017
Proporzione di episiotomie nei parti vaginali	1229	6.35	6.43	0.56	0.000



Proporzione di ricoveri per evento acuto grave entro 2 anni da un ricovero per insufficienza renale cronica	89	12.36	11.78	0.68	0.179
Insufficienza renale cronica: mortalità a 30 giorni dal ricovero	235	8.94	9.77	0.75	0.187
Ictus ischemico: mortalità a 30 giorni	241	9.96	10.11	0.96	0.843
Proporzione di parti con taglio cesareo primario	1706	21.69	22.16	0.96	0.481
BPCO riacutizzata: mortalità a 30 giorni	247	11.74	12.61	1.08	0.674
Scompenso cardiaco congestizio: mortalità a 30 giorni	344	13.95	14.14	1.09	0.538
Parto vaginale: ricoveri successivi durante il puerperio	2493	0.56	0.58	1.14	0.617
Infarto Miocardico Acuto: mortalità a 30 giorni	349	9.74	9.17	1.19	0.480
Scompenso cardiaco congestizio: mortalità a 30gg	445	12.36	13.03	1.21	0.144
Intervento chirurgico per T cerebrale: mortalità a 30 giorni dall'intervento di craniotomia	152	3.95	4.02	1.29	0.534
INDICATORE POSITIVO	N	Tasso grezzo	Tasso adj	RR	P
Proporzione di parti vaginali in donne con pregresso taglio cesareo	179	14.53	14.79	1.40	0.076
STEMI: proporzione di trattati con PTCA entro 90 minuti da accesso in struttura di ricovero/service	189	61.90	62.75	1.22	0.000
Colecistectomia laparoscopica: proporzione di ricoveri in day surgery	282	26.95	28.02	0.98	0.832
Colecistectomia laparoscopica: proporzione di ricoveri con degenza post-operatoria inferiore a 3 giorni	281	73.31	75.57	0.91	0.004
Frattura del collo del femore: intervento chirurgico entro 48 ore da accesso in struttura di ricovero	323	45.20	45.15	0.90	0.089
Frattura del collo del femore: intervento chirurgico entro 2 giorni	314	57.01	56.89	0.87	0.004

Per quel che riguarda gli indicatori di ospedalizzazione riferiti ai ricoveri evitabili, si notano meno ospedalizzazioni per: interventi di stripping di vene (RR: 0,13 – P<0,05), colecistectomia (RR:0,62 – P<0,05) e frattura del collo del femore in pazienti anziani (RR:0,79 – P<0,05). Per contro, si osservano risultati peggiori per quanti riguarda le ospedalizzazioni per arteriopatie degli arti inferiori II stadio (RR:2,04 – P<0,05), asma pediatrico (2,32 – P<0,05), gastroenterite pediatrica (RR: 3,23 – P<0,05).

INDICATORE – Ricoveri evitabili	N	Tasso grezzo	Tasso adj	RR	P
Ospedalizzazione per interventi di stripping di vene	9	0.04	0.04	0.13	0.000
Ospedalizzazione per colecistectomia	234	0.94	0.93	0.62	0.000
Ospedalizzazione per frattura del collo del femore in pazienti anziani	362	4.99	5.05	0.79	0.000
Ospedalizzazione per interventi di artroscopia del ginocchio	106	0.43	0.42	0.80	0.024
Ospedalizzazioni per TSO	19	0.08	0.08	0.88	0.605
Ospedalizzazione per scompenso cardiaco	590	2.37	2.34	0.90	0.014
Ospedalizzazione per interventi di sostituzione del ginocchio	427	1.72	1.67	0.92	0.135
Ospedalizzazione per ipertensione arteriosa	28	0.11	0.11	0.96	0.815
Ospedalizzazione per broncopneumopatia cronica ostruttiva	330	1.33	1.30	1.03	0.569
Ospedalizzazione per interventi di sostituzione dell'anca	306	4.22	4.21	1.19	0.002
Ospedalizzazione per infezioni del tratto urinario	204	0.82	0.82	1.22	0.005
Ospedalizzazione per complicanze a breve e lungo termine del diabete	110	0.44	0.43	1.37	0.001
Ospedalizzazione per amputazione degli arti inferiori nei pazienti diabetici	27	0.11	0.10	1.47	0.145
Ospedalizzazione per asma negli adulti	17	0.07	0.07	1.66	0.037



Ospedalizzazione per diabete non controllato (senza complicanze)	32	0.13	0.13	1.83	0.001
Ospedalizzazione per arteriopatie degli arti inferiori II stadio	111	0.61	0.58	2.04	0.000
Ospedalizzazione per asma pediatrico	19	0.42	0.42	2.32	0.000
Ospedalizzazione per gastroenterite pediatrica	84	1.88	1.87	3.23	0.000

Infine, per quanto concerne gli accessi in Pronto Soccorso con codice di dimissione bianco/verde, si riportano i seguenti risultati relativi al 2022:

	popolazione	N	Tasso grezzo x1000	Tasso adj x1000	RR adj
Giorni feriali dalle 8 alle 20	adulti	5905	20.34	20.39	0.35
	bambini 0-14 anni	1999	54.14	54.45	0.66
Ore notturne, giorni prefestivi o festivi	adulti	3864	13.31	13.47	0.31
	bambini 0-14 anni	1966	53.25	53.17	0.54

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

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

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

4.2.3. Tempi d'attesa

In materia di Liste di Attesa, Regione Lombardia con le DD.G.R. n. XII/61 del 27/03/2023, n. XII/88 del 3/04/2023 e n. XII/511 del 26/06/2023, ha destinato le risorse per garantire la completa attuazione del Piano operativo per il recupero delle Liste d'Attesa, con particolare riferimento alle prestazioni PNGLA.

L'ATS della Montagna, a seguito dell'espletamento di apposita procedura ad evidenza pubblica rivolta agli enti privati del territorio, sia accreditati che non accreditati e a contratto, erogatori di prestazioni di cui al PNGLA, ha assegnato le risorse economiche destinate alla remunerazione delle prestazioni aggiuntive finalizzate al recupero dei tempi di Attesa.

In attuazione di quanto previsto dai provvedimenti sopra richiamati ed in continuità con le azioni già attuate nel corso del 2023, saranno programmati i controlli sui tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali in modalità ex ante ed ex post allo scopo di verificare l'efficacia delle azioni poste in atto dagli erogatori accreditati a contratto pubblici e privati del territorio.

Nella proposta, trasmessa per l'approvazione al Consiglio Regionale, del Piano Socio Sanitario Integrato Lombardo 2023-2027 approvata con DGR n. XII/1518 del 13.12.2023, Regione Lombardia ha previsto che al fine di rendere compatibili i tempi di attesa con i bisogni dei cittadini e con la sostenibilità del sistema, verranno implementate una serie di azioni prevalentemente indirizzate al sistema. Per perseguire tale obiettivo Regione Lombardia intende potenziare il reclutamento di personale dipendente nelle strutture sanitarie e sperimentare l'effetto di meccanismi di incentivazione del personale sanitario tesi ad aumentare la ricettività ed attrattività degli Enti pubblici e la creazione di condizioni premianti volte alla fidelizzazione del medico specialista. L'adozione di un sistema sanzionatorio per contrastare il fenomeno del no-show e l'estensione dello stesso agli utenti non esenti in caso di mancata disdetta entro i tempi stabiliti, sono misure che Regione Lombardia intende attuare. Regione Lombardia intende sviluppare sistemi di facilitazione all'accesso ai servizi per i frequent user attraverso l'automatizzazione del processo di ricettazione e prenotazione. Adottando sistemi che prevedano la prenotazione delle prestazioni di controllo e follow-up di pazienti affetti da patologie complesse quali, ma non solo, quelle oncologiche.

In un'ottica di sistema, inoltre, Regione Lombardia intende impegnarsi nella progettazione e sviluppo di ulteriori flussi informativi, nonché nell'evoluzione ed integrazione di quelli attualmente in essere che, ad oggi, non consentono di monitorare dettagliatamente e tempestivamente il fenomeno.

**ACRONIMI**

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

PG: Polizia Giudiziaria;
PIAO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
PISLL: Prevenzione Igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
PIPSS: Dipartimento Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sociali;
PLS: Pediatri di libera Scelta;
PNA: Piano Nazionale Anticorruzione;
PNC: Piano Nazionale per Investimenti Complementari;
PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
POAS: Piano di Organizzazione Aziendale Strategico;
POLA: Piano Organizzazione del Lavoro Agile;
PSAL: Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro;
PSSR: Piano Sociosanitario Regionale;
PTCA: Angioplastica Coronarica Percutanea Transluminale;
PTFP: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
PTPCT: Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
RPCT: Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza;
RR: Rischio Relativo;
RSU: Rappresentanza Sindacale Unitaria;
SDI: Sistema di Indagine;
SDO: Scheda di Dimissione Ospedaliera;
SMI: Servizi Multidisciplinari Integrati;
SMS: Short Message Service;
SNPA: Sistema Nazionale Protezione Ambiente;
SNPS: Sistema Nazionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici;
SSR: Sistema Sanitario Regionale;
STEMI: Infarto Miocardico Acuto Associato a Sopraslivellamento del tratto ST;
T: Tumore;
TSO: Trattamento Sanitario Obbligatorio;
UPD: Ufficio Procedimenti Disciplinari;
VP1: Valore Pubblico 1;
VP2: Valore Pubblico 2;
VP3: Valore Pubblico 3;
VP4: Valore Pubblico 4;
VP5: Valore Pubblico 5;
VP6: Valore Pubblico 6;
WHP: Workplace Health Promotion;