

CL 01.01.02

DELIBERAZIONE N. 43 DEL 22/01/2021

PROPOSTA N. 1197 DEL 30/12/2020

OGGETTO: CODICE DI COMPORTAMENTO DELLA ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA MILANO. APPROVAZIONE IN ESITO DEL PERCORSO DI AGGIORNAMENTO AI SENSI DELLA DELIBERA ANAC 177/2020.

PUBBLICAZIONE DAL 22/01/2021

sull'Albo Pretorio on-line dell'Agencia di Tutela della Salute della Città Metropolitana di Milano.



CL 01.01.02

Proposta n. 1197 del 30/12/2020

OGGETTO: CODICE DI COMPORTAMENTO DELLA ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA MILANO. APPROVAZIONE IN ESITO DEL PERCORSO DI AGGIORNAMENTO AI SENSI DELLA DELIBERA ANAC 177/2020.

IL RESPONSABILE DELLA UOS TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PREMESSO CHE:

- la L. 190/2012, avente ad oggetto "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ha introdotto importanti strumenti diretti alla prevenzione ed alla repressione dei fenomeni di corruzione all'interno delle pubbliche amministrazioni;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 recante le "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", e in particolare l'art. 54, comma, 5, così come sostituito dall'art.1, comma 44, della citata legge 6 novembre 2012, n. 190, prevede che: "*Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il Codice di comportamento*" approvato con decreto governativo;
- il "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001*" è stato approvato con il decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n.62 e, all'art. 1, comma 2, prevede che: "*Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001*";
- la Civit (ora ANAC) con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, ai sensi del richiamato art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, ha approvato le "*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni*" e, tra l'altro, ha definito le competenze relative al Codice di Comportamento, attribuendo l'adozione all'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, in collaborazione con l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ((U.P.D.)), previa consultazione pubblica e previa acquisizione del parere obbligatorio dell'O.IV.;

S ST

- *l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con delibera n. 358 del 29 marzo 2017 ha approvato le "Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale" con l'obiettivo di fornire agli enti del SSN indicazioni specifiche per l'adozione dei Codici di Comportamento da parte dei singoli enti al fine di contestualizzare le norme di portata generale contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013;*
- *Regione Lombardia, con la D.G.R. n. X/6062 del 29 dicembre 2016, ha disposto che "gli enti e le società di cui alla L.R. n. 30 del 27 dicembre 2006" e quindi 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";*
- *l'ATS della Città Metropolitana di Milano, conformemente alle disposizioni richiamate ha approvato il proprio codice di comportamento, con delibera n. 883 del 28 luglio 2016 e lo ha successivamente aggiornato (deliberazione n. 120 del 06 febbraio 2018);*
- *l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 ha ritenuto opportuno emanare nuove Linee guida di carattere generale in materia di adozione del codice di comportamento a cura delle singole Amministrazioni. Con tale iniziativa l'ANAC, avvalendosi delle prerogative assegnatele dalla legge, ha inteso promuovere un rilancio dei codici di comportamento per le potenzialità che essi hanno nell'orientare le condotte di chi lavora nella pubblica amministrazione, nel perseguire l'interesse pubblico, nel prevenire rischi di corruzione nell'amministrazione.*

RICHIAMATI:

- *il decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante la "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";*
- *il decreto legislativo 8 aprile 2013, n.39 recante le "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190";*
- *l'art. 19, co. 5, lett. b) del d.l. n.90 del 2014, che prevede sanzioni in caso di mancata «adozione dei Piani di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento»;*
- *il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019;*

S 24

- la deliberazione dell'ATS della Città Metropolitana di Milano, n. 71 del 31 gennaio 2020, con la quale è stato approvato il Piano Triennale Anticorruzione e del Programma Triennale delle Trasparenza 2020-2022, dell'ATS della Città Metropolitana di Milano;
- la deliberazione dell'ATS della Città Metropolitana di Milano, n. 426 del 07 aprile del 2017 di presa d'atto dell'approvazione da parte della giunta regionale del piano di organizzazione aziendale strategico dell'ATS della Città Metropolitana di Milano;
- la L. 179 del 30 novembre 2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

PRESO ATTO CHE:

- la L.R. 11 agosto 2015 n. 23 "*Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33*" ha disciplinato l'istituzione degli enti sanitari lombardi, definendone le funzioni ed i relativi ambiti territoriali, ha previsto l'istituzione delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS) e delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST), enti dotati di "*personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica*";
- con la D.G.R. Regione Lombardia n. X/4464 del 10/12/2015, in attuazione della L.R. 23/2015, è stata costituita, dal 1° gennaio 2016, l'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) della Città Metropolitana di Milano, avente sede legale in Milano, Corso Italia n. 19 (all'oggi 52), la quale ricomprende i territori che fino al 31 dicembre 2015 erano di competenza di: ASL di Milano, Milano 1, Milano 2 e Lodi, che ha incorporato le ex ASL di Milano, Milano 1, Milano 2 e Lodi;
- con la D.G.R. Regione Lombardia n. X/6062 del 29.12.2016 ha disposto che gli enti e le società di cui alla legge regionale 27 dicembre 2006 n. 30 recepiscano, attraverso propri codici di comportamento, i contenuti del nuovo Codice di comportamento per il personale della Giunta di Regione Lombardia;
- con la D.G.R. Regione Lombardia n. X/6401 del 27/03/2017 la giunta della Regione Lombardia ha approvato il POAS dell'ATS della Città Metropolitana di Milano;
- l'ATS della Città Metropolitana di Milano è tenuta, come ogni altra P.A., ad integrare e specificare le previsioni del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62;
- la procedura aperta di partecipazione per la definizione dell'aggiornamento del Codice si è svolta dal 02 ottobre 2020 al 06 novembre 2020 mediante pubblicazione di una prima bozza di Codice di Comportamento, sul sito istituzionale con un avviso di consultazione pubblica rivolto agli stakeholder per la raccolta di proposte od

osservazioni da far pervenire compilando un apposito questionario ovvero con l'invio all'indirizzo mail trasparenza@ats-milano.it, all'attenzione del Responsabile per la trasparenza e la prevenzione della corruzione entro il 06 novembre 2020;

- con e-mail del 3 novembre 2020 è stata trasmessa l'informativa e la bozza del codice ai rappresentanti sindacali della RSU, OO.SS. del Comparto e OO.SS. della Dirigenza;
- alla data di scadenza prevista sono pervenuti contributi e osservazioni da parte degli stakeholder recepiti nella stesura definitiva del testo;

VISTO il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni espresso in data 29 dicembre 2020 – come da verbale agli atti dell'Amministrazione - circa la conformità del documento rispetto alla normativa e alle disposizioni delle Linee Guida elaborate dall'ANAC;

RITENUTO di approvare l'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'ATS Milano Città Metropolitana, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, predisposto dal Responsabile per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, d'intesa con il Responsabile della UOC Risorse Umane e Organizzazione e con l'UPD;

IL DIRETTORE GENERALE

VALUTATA l'istruttoria e richiamate le motivazioni sopra formulate che qui si intendono integralmente richiamate;

SU CONFORME PROPOSTA del Responsabile della UOS Trasparenza e Prevenzione Della Corruzione proponente che dichiara la legittimità e la regolarità tecnica del presente provvedimento;

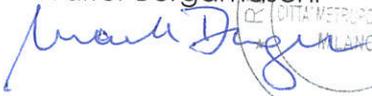
ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo nonché del Direttore Sanitario e del Direttore Socio Sanitario;

DELIBERA

1. di approvare l'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'ATS della Città Metropolitana di Milano allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il presente aggiornamento al codice di comportamento, sostituisce integralmente il precedente;
3. di demandare alle singole strutture dell'ATS l'osservanza, l'applicazione e la diffusione del Codice di Comportamento di cui al punto 1, nel rispetto delle proprie competenze e responsabilità;
4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;
5. di dare mandato al Responsabile del Procedimento per tutti i necessari successivi adempimenti di attuazione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 della L. 241/1990;

6. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale.

Il Direttore Generale
Walter Bergamaschi



Parere favorevole formulato ai sensi del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e ss.mm.ii e della L.R. 33/2009 e ss.mm.ii. per la formulazione delle decisioni del Direttore Generale

Il Direttore Amministrativo
Giuseppe Micale



Il Direttore Sanitario
Vittorio Demicheli



Il Direttore Socio Sanitario
Rossana Angela Giove





ATS della Città Metropolitana di Milano

Allegato alla Proposta di deliberazione n. 1197 del 30/12/2020

Oggetto: CODICE DI COMPORTAMENTO DELLA ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA MILANO. APPROVAZIONE IN ESITO DEL PERCORSO DI AGGIORNAMENTO AI SENSI DELLA DELIBERA ANAC 177/2020.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ DELL'ITER PROCEDURALE

Si attesta la regolarità dell'iter procedurale della presente proposta deliberativa per quanto di competenza.

Milano, 07/01/2021

Il Direttore

UOC Attività Istituzionale e di Controllo

Giovanni Cialone





CODICE DI COMPORTAMENTO
DELL'ATS DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
AGGIORNAMENTO

Indice

| | |
|---|----------|
| <u>Titolo I: Disposizioni di carattere generale.....</u> | <u>2</u> |
| <u>Articolo 1 Natura e finalità del Codice.....</u> | <u>2</u> |
| <u>Articolo 2 Ambito di applicazione e definizioni.....</u> | <u>2</u> |
| <u>Titolo II: Principi etici e valori di riferimento.....</u> | <u>3</u> |
| <u>Articolo 3 Principi generali.....</u> | <u>3</u> |
| <u>Titolo III: Norme di comportamento.....</u> | <u>5</u> |
| <u>Articolo 4 Conflitto di interessi e obbligo di astensione</u> | <u>5</u> |
| <u>Articolo 5 Regali, compensi e altre utilità.....</u> | <u>6</u> |
| <u>Articolo 6 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni.....</u> | <u>7</u> |
| <u>Articolo 7 Prevenzione della corruzione.....</u> | <u>7</u> |
| <u>Articolo 8 Trasparenza e tracciabilità.....</u> | <u>8</u> |
| <u>Articolo 9 Comportamento nei rapporti privati.....</u> | <u>8</u> |
| <u>Articolo 10 Comportamento in servizio.....</u> | <u>8</u> |
| <u>Articolo 11 Comportamento nei rapporti con il pubblico e con i mezzi di informazione</u> | <u>9</u> |

| | |
|--|-----------|
| <u>Articolo 12 Disposizioni particolari per i dirigenti.....</u> | <u>10</u> |
| <u>Articolo 13 Contratti e atti negoziali.....</u> | <u>11</u> |
| <u>Articolo 14 Ricerca e sperimentazioni.....</u> | <u>11</u> |
| <u>Articolo 15 Sponsorizzazioni e attività formativa.....</u> | <u>12</u> |
| <u>Articolo 16 Rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici.....</u> | <u>12</u> |
| <u>Titolo IV: Sistema sanzionatorio e di vigilanza.....</u> | <u>12</u> |
| <u>Articolo 17 Vigilanza sull'applicazione del Codice</u> | <u>12</u> |
| <u>Articolo 18 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per i destinatari soggetti al potere disciplinare dell'ATS.....</u> | <u>14</u> |
| <u>Articolo 19 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per gli altri destinatari.....</u> | <u>15</u> |
| <u>Articolo 20 Effetti della violazione del Codice sul sistema premiante.....</u> | <u>15</u> |
| <u>Articolo 21 Inconferibilità e incompatibilità della Direzione Strategica.....</u> | <u>15</u> |
| <u>Titolo V: Disposizioni generali e finali.....</u> | <u>15</u> |
| <u>Articolo 22 Programmazione, Acquisto e Controllo. Centralità della persona e rapporti con il Terzo settore.....</u> | <u>16</u> |
| <u>Articolo 23 Disposizioni finali.....</u> | <u>16</u> |
| <u>Allegato 1): Normativa e atti di riferimento.....</u> | <u>17</u> |

TITOLO I: DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Articolo 1 Natura e finalità del Codice

1. Il presente Codice di Comportamento definisce i doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico che i dipendenti e il personale operante a qualunque titolo presso l'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) della Città Metropolitana di Milano sono tenuti a osservare¹.
2. Le previsioni del Codice integrano quelle previste dal DPR n. 62 del 2013 (nel seguito indicato come "Regolamento") sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC per l'adozione dei codici di comportamento negli enti del SSN, tenendo anche conto dell'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare, come declinata dai C.C.N.L. delle aree di contrattazione collettiva del personale del S.S.N.
3. Le previsioni del presente Codice recepiscono, 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 dicembre 2016, con la quale, tra l'altro, è stato disposto che *"gli enti e le società di cui alla L.R. n. 30 del 27/12/2006"* e quindi 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"*.
4. Il Codice si pone come strumento per realizzare un sistema di gestione dell'Agenzia fondato **su valori etici condivisi**, volto all'adozione di procedure e comportamenti finalizzati ad assicurare il miglior soddisfacimento dei bisogni delle comunità di riferimento, a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'ATS e a prevenire attività e comportamenti illegittimi e/o illeciti. Le regole introdotte con il Codice hanno, pertanto, una valenza giuridica e sottendono valori etici dell'Agenzia che si auspica possano essere condivisi.
5. L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice e nel Regolamento costituisce parte integrante e sostanziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo al personale.
6. Il Codice è il risultato del coinvolgimento degli stakeholder ed è approvato previa acquisizione del parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

¹ Ai sensi dell'articolo 54 del d. lgs.165 del 30 marzo 2001 e dell'articolo 1 del DPR 62 del 16 aprile 2013.

Articolo 2 Ambito di applicazione e definizioni

1. Il Codice si applica, salvo quanto disposto nei singoli articoli, a chiunque, a qualsiasi titolo, presta attività lavorativa per l'ATS e nello specifico a:

- a) dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
- b) dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in comando, distacco o fuori ruolo;
- c) collaboratori e consulenti dell'ATS con qualsiasi tipologia di contratto e incarico, conferito a qualsiasi titolo;
- d) medici convenzionati, di medicina generale², pediatri di libera scelta e specialisti ambulatoriali interni³ per quanto compatibile con le convenzioni vigenti;
- e) Direttore Generale, Amministrativo, Sanitario e Socio-sanitario;
- f) personale a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni, servizi o lavori e che realizzano opere in favore dell'Agenzia, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico;
- g) Titolari di organi/organismi/incarichi negli uffici di diretta collaborazione della Direzione Strategica;
- h) Presidente e componenti del Collegio Sindacale;
- i) Presidente e componenti del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- j) Soggetti operanti nell'Ufficio di Pubblica Tutela (UPT);
- k) Personale operante presso le strutture di ATS a qualsiasi titolo, anche in prova;
- l) tirocinanti, titolari di frequenze volontarie, titolari di incarichi di collaborazione a titolo gratuito, borsisti;

2. Nei bandi di gara, nei provvedimenti di incarico e di autorizzazione all'attività di tirocinio o di frequenza volontaria, nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, consulenze conclusi con imprese fornitrici di beni o servizi, e che realizzano opere in favore dell'Agenzia, nonché in ogni contratto con personale convenzionato sono inserite apposite clausole in ordine alla presa d'atto ed all'osservanza del Codice ed alle eventuali risoluzione del rapporto contrattuale,

² Medici di medicina generale, medici di continuità assistenziali, medici dei servizi territoriali e medici dell'emergenza sanitaria territoriale.

³ Medici, veterinari, biologi, chimici, psicologi.

decadenza o revoca/recesso dall'incarico in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

3. Le Società controllate o partecipate dall'ATS, nell'applicazione della normativa in materia, sono destinatarie del presente Codice in termini di principi ed indirizzi.

4. Nel presente documento, si adottano le seguenti definizioni:

a)“ATS”: l'Agenzia di Tutela della Salute della Città Metropolitana di Milano

b)“Codice”: il presente Codice di Comportamento;

c)“Regolamento”: il DPR n. 62 del 2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

d)“destinatari”: tutti i soggetti ricompresi al comma 1 del presente articolo;

e)“dipendenti”: i destinatari ricompresi nelle lettere a) e b) del comma 1 del presente articolo;

f)“dirigenti”: i dipendenti titolari di un incarico dirigenziale, inclusi quelli conferiti ai sensi dell'Articolo 15-septies del d.lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i.;

g)“direttori”: i destinatari compresi nella lettera e del comma 1 del presente articolo.

TITOLO II: PRINCIPI ETICI E VALORI DI RIFERIMENTO

Articolo 3 Principi generali

1. Mission dell'ATS della Città Metropolitana di Milano è la promozione, il mantenimento e lo sviluppo della salute della popolazione presente sul territorio secondo quanto disposto dalla normativa vigente. I principi fondamentali riconosciuti e condivisi dall'ATS per il perseguimento della *mission* Aziendale e su cui si fondano i comportamenti oggetto del Codice sono, oltre a quelli già citati di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, quelli di correttezza, buona fede, onestà, proporzionalità, obiettività, equità e ragionevolezza, indipendenza, efficacia, efficienza e sostenibilità, centralità della persona, non discriminazione, legalità e integrità, trasparenza, riservatezza, valorizzazione del patrimonio professionale, ricerca e orientamento all'innovazione, responsabilità sociale, multidisciplinarietà e integrazione e tutela della sicurezza.

2. Il presente codice, operando una ricognizione degli obblighi che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa, fornisce adeguati “canoni di comportamento” e si pone quale strumento di ausilio per tutto il personale

operante all'interno dell'ATS, ai fini del corretto adempimento delle proprie funzioni. Il codice di comportamento rappresenta un mezzo attraverso il quale la Direzione Aziendale intende prevenire alcune situazioni di inefficienza gestionale.

3. Il codice svolge una funzione preventiva della corruzione e di comportamenti che potrebbero causare responsabilità civile, amministrativa, contabile e penale e recepisce integralmente i Regolamenti aziendali in temi analoghi.

4. I destinatari del Codice improntano la propria condotta al rispetto dei principi di cui al presente articolo.

5. I principi maggiormente attinenti all'organizzazione sanitaria sono declinati come segue:

a) Centralità della persona:

L'ATS, in qualità di garante, nell'ambito di propria competenza, del miglioramento dello stato di salute e della qualità della vita delle persone, orienta la propria gestione alla soddisfazione dell'utente, sviluppando un rapporto di fiducia ed osservando un comportamento improntato alla massima educazione, cortesia, rispetto e disponibilità, avendo quale vocazione, fra le altre, la difesa e la salvaguardia della dignità umana.

A tal fine l'ATS pone particolare attenzione alla corretta comunicazione agli utenti sui percorsi diagnostici, terapeutici e/o assistenziali, evidenziando rischi e benefici, fornendo tutte le precisazioni e i chiarimenti necessari, con l'obiettivo di garantire adeguate relazioni tra il personale, il paziente, i suoi familiari e/o il caregiver.

b) Principio di non discriminazione

L'ATS assicura l'assenza di qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alle condizioni personali e di salute nonché alla lingua, sia nelle relazioni con i cittadini-utenti, sia nelle relazioni fra e con i destinatari.

L'ATS garantisce le pari opportunità, il benessere organizzativo, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali, anche attraverso l'operatività dei Comitati Unici di Garanzia (CUG).

c) Legalità e integrità

L'ATS conforma la propria azione al rispetto dei principi di legalità e integrità, ponendo in essere le misure necessarie a prevenire la corruzione ed evitare comportamenti illeciti.

L'ATS persegue l'interesse pubblico conformando la propria azione ai doveri di imparzialità, efficienza, economicità e buon andamento, nel rispetto delle

leggi, dei contratti e delle direttive, anche tenendo conto dei codici deontologici delle singole professioni.

Assicura l'assolvimento dei compiti affidati ai destinatari senza condizionamenti dovuti ad interessi privati e personali e senza che vi siano abusi della posizione rivestita per raggiungere indebite utilità, al fine di favorire il più alto grado di fiducia e credibilità con il cittadino.

d) Trasparenza

L'ATS impronta la propria attività alla massima trasparenza, dando piena attuazione agli obblighi legislativamente previsti, in modo da favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, garantendo ai cittadini l'accessibilità totale alle informazioni, ai dati e ai documenti, la tutela dei loro diritti e la promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

L'ATS si impegna ad agire con trasparenza anche attraverso la ricerca del confronto e della partecipazione degli stakeholders, nelle fasi di pianificazione e programmazione, nonché nella rendicontazione degli obiettivi raggiunti e delle risorse impiegate.

e) Riservatezza

L'ATS garantisce, nel trattamento delle informazioni, il rispetto delle previsioni normative e regolamentari in materia di segreto d'ufficio e di tutela e protezione dei dati delle persone fisiche, con particolare riguardo ai dati rientranti in particolari categorie (i cd "*dati sensibili*") e alla dignità della persona (GDPR – Reg.UE679/2016).

f) Valorizzazione del patrimonio professionale

L'ATS riconosce l'importanza del contributo di tutti gli operatori al perseguimento dei fini istituzionali:

- valorizzando la preparazione e competenza professionale;
- promuovendo l'attività di formazione e sviluppo professionale attraverso un'attenta rilevazione dei bisogni formativi e mediante l'adozione di iniziative adeguate;
- favorendo l'efficacia e la trasparenza delle procedure e dei sistemi di valutazione del personale, riconoscendone l'importanza quali strumenti atti a valorizzare e motivare il personale.

g) Ricerca e orientamento all'innovazione

La ricerca è funzione istituzionale propria dell'ATS sanitaria, al pari della funzione assistenziale e delle attività di formazione.

L'attività di ricerca costituisce condizione essenziale per l'innovazione e il miglioramento continuo della qualità dei servizi, consente di promuovere, in modo efficace e appropriato, la qualità dei servizi. A tal fine, l'ATS garantisce lo svolgimento di attività di ricerca obiettiva e indipendente volta alla tutela degli interessi dei cittadini, anche attraverso il potenziamento delle competenze e degli strumenti dedicati.

h) Responsabilità sociale

L'ATS promuove la responsabilità sociale quale principio fondamentale della propria attività e come valore essenziale della gestione organizzativa, in coerenza con la propria funzione sociale, con la tutela dell'ambiente, con la responsabilità verso la comunità locale e le generazioni future.

L'ATS promuove ed assicura azioni di solidarietà nei confronti delle persone più vulnerabili e più esposte al rischio di esclusione sociale e rispetta la diversità culturale al fine di rimuovere ogni forma di emarginazione professionale e sociale.

i) Multidisciplinarietà e integrazione

L'ATS favorisce l'approccio multidisciplinare nello svolgimento delle attività anche attraverso l'integrazione dei professionisti e delle discipline coinvolte, tra i servizi sanitari, socio-sanitari e sociali e tra le diverse Aziende.

l) Gestione del rischio e tutela della sicurezza

L'ATS promuove e garantisce nelle proprie strutture la sicurezza degli utenti e degli operatori, perseguendo il miglioramento della qualità assistenziale anche attraverso la corretta gestione dei percorsi di rischio clinico.

L'ATS, consapevole dell'importanza di garantire la sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna ad assicurare ai destinatari condizioni di lavoro sicure, salutari e rispettose della dignità individuale e a garantire la loro integrità psico-fisica, in attuazione della normativa vigente.

TITOLO III: NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 4 Conflitto di interessi e obbligo di astensione

1. Il conflitto di interessi reale, potenziale ovvero apparente, è una situazione nella quale un interesse privato del destinatario del presente Codice potrebbe interferire nell'ambito delle attività eseguite e/o attribuite per conto dell'ATS con lo svolgimento delle stesse e/o con il suo giudizio professionale, in modo tale da essere o poter essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non

patrimoniali, come ad esempio quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici o comunque di voler promuovere se stessi e/o favorire la propria carriera in modo indebito. ⁴

2. Il destinatario si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività:

- a) in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale,
- b) in situazioni che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale,
- c) in situazioni che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi,
- d) in situazioni che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente,
- e) quando esistano importanti ragioni di convenienza.

Il dipendente che si trovi nella situazione di doversi astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività in relazione a situazioni non solo di manifesto conflitto di interesse, ma anche di semplice conflitto potenziale, così come prescritto dalla legge n. 190/2012, deve tempestivamente comunicare ai soggetti di cui al successivo comma 5, per quanto di rispettiva competenza, i motivi per i quali ha l'obbligo di astenersi.

3. Il dirigente, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario deve rispondere al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti

⁴ In sintesi, il conflitto di interessi reale (o attuale) può essere definito come la situazione in cui un interesse cd secondario (di qualsiasi natura) di una persona tende a interferire con l'interesse primario dell'Agenzia, verso cui la persona stessa ha precisi doveri e responsabilità. Il conflitto di interessi potenziale può essere definito come la situazione in cui l'interesse privato (di qualsiasi natura) di una persona potrebbe, in un futuro più o meno prossimo, interferire, divenendo secondario, con l'interesse primario dell'Agenzia, verso cui ha precisi doveri e responsabilità. Il conflitto di interessi apparente è la situazione in cui l'interesse secondario di una persona può apparentemente interferire, agli occhi di osservatori esterni ragionevoli e informati, con l'interesse primario dell'Agenzia, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.

professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

4. Il dipendente fornisce, all'atto della prima assegnazione al servizio e in caso di ogni successivo trasferimento o diverso incarico, una dichiarazione avente ad oggetto tutti i rapporti dai quali possa derivare un conflitto di interessi anche potenziale:

- che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, a qualsiasi titolo, con soggetti esterni,
- e/o comunque in qualunque modo retribuiti.

Detta dichiarazione specifica, per ciascun rapporto, tutti gli eventuali emolumenti percepiti e/o benefici goduti, sia direttamente che indirettamente, e inoltre:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti;
- b) se siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al servizio, limitatamente alle attività a lui affidate.

La dichiarazione è resa in forma completa, ed il dipendente si assume la responsabilità, utilizzando il modulo predisposto dall'ATS, anche attraverso modalità informatizzate. Le previsioni del presente comma si applicano anche ai direttori.

5. La valutazione circa la sussistenza o meno di una situazione di conflitto di interessi spetta:

- a) per i dipendenti, al superiore gerarchico,
- b) per la direzione strategica, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT),
- c) per tutti gli altri destinatari, al soggetto competente secondo quanto definito dall'ATS, in assenza di definizione del soggetto competente, provvede il RPCT, che in caso di riscontro positivo adotta gli opportuni provvedimenti.

6. Il dipendente non può accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

Articolo 5 Regali, compensi e altre utilità

1. I destinatari del Codice, in relazione all'esercizio delle funzioni svolte o attribuite, sia nei rapporti interni che esterni all'ATS:

- a) non chiedono, né sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità;

- b) non accettano, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia o in occasione di festività;
- c) in ogni caso, non accettano regali o altre forme di utilità che possano creare una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale o apparente, o influenzare l'indipendenza del loro operato, mettendo a rischio l'immagine e la reputazione Aziendale;
- d) indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, non chiedono né accettano, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto o un'attività del proprio servizio da soggetti che possano trarne beneficio.

2. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità, di modico valore si intendono quelli di valore non superiore a euro 150, anche sotto forma di sconto. I destinatari del codice assicurano la massima attenzione e diligenza nell'applicazione di quanto previsto ai commi precedenti e valutano l'opportunità di segnalare al proprio superiore gerarchico i regali ricevuti.

3. Per regali o altre utilità, si intendono anche, a mero titolo di esempio non esaustivo, prestazioni o servizi, crediti personali o facilitazioni di pagamento, assistenza e supporti variamente intesi, opportunità di lavoro, spese (pasti, trasporti, viaggi), contributi, partecipazione gratuita a eventi formativi/sportivi/culturali o a manifestazioni fieristiche, eccedenze di fornitura, ecc.

4. In ogni caso è precluso ai destinatari la possibilità di accettare omaggi o utilità sotto forma di somme di denaro o equivalenti per qualunque importo, che possono invece essere oggetto di donazione all'ATS secondo la regolamentazione vigente.

5. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo devono essere immediatamente registrati in apposito elenco tenuto a cura dell'RPCT su comunicazione scritta del soggetto che ha ricevuto il regalo e consegnati all'ATS (in Direzione o al RPCT) per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali o sociali, o mediante estrazione pubblica tra i dipendenti di ATS.

6. Nei casi del comma 5, ove l'ATS decidesse di devolvere i regali ricevuti a fini sociali, si procederà mediante sorteggio tra le persone giuridiche pubbliche (fondazioni e associazioni) presenti nel registro nel territorio di competenza dell'ATS.

Articolo 6 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. I destinatari del codice non assumono incarichi in associazioni e organizzazioni che possano porli in conflitto di interessi con l'attività svolta all'interno dell'ATS.

2. A tal fine, nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al responsabile del servizio di appartenenza:

- la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, anche senza fini di lucro, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività del servizio di appartenenza,

- la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, in ambito sanitario, socio sanitario, di ricerca e di tutela della salute i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività del servizio di appartenenza.

La comunicazione va effettuata tempestivamente e comunque entro e non oltre 10 giorni dall'adesione, ovvero dall'assunzione del dipendente, se successiva all'adesione, anche attraverso modalità informatizzate, specificando il ruolo ricoperto.

Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

3. I dirigenti che acquisiscono le comunicazioni circa l'adesione ad associazioni e organizzazioni da parte di propri collaboratori garantiscono la massima riservatezza nel trattamento dei dati e il loro trattamento per il tempo necessario e ai soli fini istituzionali di prevenzione della corruzione.

4. In ogni caso, per i dipendenti è vietata l'adesione o l'appartenenza ad associazioni o ad organizzazioni con la previsione di un corrispettivo e/o compenso, ferma restando la possibilità di effettuare attività extraistituzionali secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dal regolamento aziendale.

5. I destinatari non esercitano pressioni, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera o di altra natura, nei confronti di colleghi e altri operatori o utenti dei servizi con i quali vengano in contatto durante l'attività professionale, al fine di agevolare l'adesione ad associazioni o organizzazioni, indipendentemente dal carattere delle stesse.

Articolo 7 Prevenzione della corruzione

1. I destinatari rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, le prescrizioni e gli obiettivi indicati nel PTPCT.

2. I dipendenti interessati da procedimenti penali devono segnalare al proprio dirigente l'avvio di tali procedimenti, nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dai CCNL vigenti per il personale del comparto e per la dirigenza ⁵.

3. Al fine di favorire un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della corruzione, i destinatari sono tenuti a collaborare con il RPCT; in particolare, i dirigenti e gli altri soggetti individuati nel PTPCT partecipano al processo di gestione del rischio di corruzione, contribuiscono alla definizione delle misure e delle azioni indirizzate a prevenire comportamenti a valenza corruttiva, da inserire nel PTPCT, e supportano il RPCT nel loro monitoraggio.

4. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, i destinatari segnalano al proprio superiore gerarchico o al RPCT e/o agli altri soggetti indicati nei regolamenti aziendali eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, segnalando anche eventuali criticità nell'applicazione del Codice di comportamento e possibili miglioramenti dell'organizzazione che consentano di favorire la prevenzione della corruzione.

5. Il RPCT, i dipendenti ed i direttori coinvolti sono chiamati ad assicurare la tutela dei soggetti che, fuori dai casi di responsabilità per calunnia o diffamazione, denuncino alle Autorità preposte illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, rispetto ai quali è prevista una specifica tutela nell'ambito del regolamento aziendale (*tutela del whistleblower*).

Articolo 8 Trasparenza e tracciabilità

1. I destinatari del Codice assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le

⁵ Cfr.: Art.64, lett. q, CCNL comparto sanità del 21 maggio 2018 "(...) il dipendente deve in particolare (...) q) comunicare all'Azienda o Ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali";

art.34. lett, g, ipotesi nuovo CCNL area Funzioni Locali, "(...) Il personale (...) deve , in particolare: (...) informare di essere stato rinvio a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale";

art.70 del CCNL DELL'AREA SANITA' del 19 dicembre 2019 e Art.6 del CCNL dirigenza medica e spta del 6 maggio 2010 "(...) Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del

servizio, deve, in particolare: (...) g) informare l'Azienda o Ente di essere stato rinvio a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente".

disposizioni normative vigenti, anche prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale Amministrazione Trasparente, secondo quanto previsto nel PTPCT.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale ed informatico, che consenta in ogni momento la replicabilità del processo decisionale, assicurando la completezza della documentazione amministrativa e/o sanitaria, con un linguaggio chiaro e comprensibile. Deve essere garantita la conservazione dei documenti acquisiti e prodotti ai fini della rintracciabilità del relativo fascicolo e della documentazione in generale.

3. I destinatari concorrono a garantire la piena attuazione del diritto di accesso documentale, civico e generalizzato, in ottemperanza alle disposizioni legislative e regolamenti vigenti.

Articolo 9 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, i destinatari del Codice non sfruttano, né menzionano la posizione ricoperta o l'incarico svolto nell'ATS per ottenere utilità che non gli spettino e non assumono nessun altro comportamento che possa pregiudicare gli interessi dell'ATS o nuocere alla sua immagine.

Articolo 10 Comportamento in servizio

1. I destinatari del Codice si impegnano a svolgere la propria attività lavorativa, perseguendo l'interesse pubblico e il benessere della collettività, nonché del singolo, nel rispetto delle norme, dei regolamenti aziendali e dei principi enunciati dal presente Codice.

2. In particolare, i destinatari:

- a) rispettano il segreto d'ufficio e mantengono riservate le notizie e le informazioni apprese nell'ambito dell'attività svolta con particolare attenzione e diligenza in caso di smart working;
- b) non divulgano le informazioni relative ai procedimenti in corso, prima che siano stati ufficialmente deliberati dagli organi competenti, fermo restando i diritti degli interessati al procedimento;

- c) non ritardano, né adottano, salvo giustificato motivo, comportamenti tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza;
- d) assicurano nelle relazioni con i colleghi e i terzi la massima collaborazione, nel rispetto delle posizioni e dei ruoli rivestiti, evitando atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito dei servizi;
- e) si astengono dal rendere pubblico con qualunque mezzo, compresi il web o i social network, commenti, informazioni e/o foto/video che possano ledere l'immagine dell'ATS, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone ed in particolare degli utenti;
- f) si impegnano a mantenere la funzionalità ed il decoro dell'ufficio: si prendono cura di salvaguardare l'integrità dei documenti, degli oggetti e degli strumenti che utilizzano mettendo in essere le accortezze necessarie alla conservazione e al mantenimento della loro efficienza ed integrità; in caso di inefficienza, guasto o deterioramento delle risorse materiali e strumentali affidate, ne danno immediata comunicazione al responsabile dell'ufficio;
- g) utilizzano i mezzi di trasporto dell'ATS soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio e/o delle attività affidate, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio;
- h) hanno il divieto assoluto, in servizio, di assunzione di bevande alcoliche e/o sostanze psicotrope o stupefacenti che possano alterare il livello di consapevolezza e di attenzione;
- i) non utilizzano a fini privati il materiale (ad es. materiale sanitario, carta intestata, marchio dell'agenzia e materiale di cancelleria, PC e fotocopiatrici) di cui dispongono per l'assolvimento dei compiti istituzionali;
- j) partecipano attivamente al programma di riduzione dei consumi di materiali (ad es. stampando solo quando necessario, ove sia possibile, utilizzando carta riciclata, stampando in modalità fronte-retro), al loro riciclo, al corretto smaltimento (es.: della plastica, della carta, dell'umido, ecc) e al contenimento dei consumi di energia, ponendo in essere attenzioni di uso quotidiano orientato all'efficienza energetica (ad es. provvedendo a disattivare i dispositivi elettronici al termine del proprio orario di lavoro, spegnendo le luci ove non necessarie);
- k) adeguano il proprio comportamento alle prescrizioni normative e contrattuali previste per la prevenzione ed il contrasto del mobbing;

- l) usufruiscono di brevi pause di ristoro nei limiti strettamente necessari al recupero psico-fisico;
- m) osservano scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'agenzia. L'accesso agli stessi è consentito da parte di soggetti terzi esclusivamente per scopi istituzionali;
- n) sono obbligati all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e sono tenuti a conoscere i sistemi dell'Agenzia per la gestione dei rischi contenuti nel documento di valutazione dei rischi, adeguando ad essi il proprio comportamento;
- o) segnalano al dirigente dell'ufficio di appartenenza ogni evento in cui sia rimasto direttamente coinvolto e che può avere riflessi sul servizio, o relativo a situazioni di pericolo o di danno per l'integrità fisica o psicologica propria e di altri;
- p) sono tenuti al rispetto del divieto di fumo nelle forme e modalità previste dalla legge.

3. I dipendenti rispettano gli obblighi di servizio con particolare riferimento all'orario di lavoro, applicando correttamente la regolamentazione Aziendale prevista per la rilevazione delle presenze e per l'astensione dal lavoro. In particolare, utilizzano il lettore badge più vicino alla propria sede di lavoro all'atto dell'ingresso o uscita dal servizio, fatte salve ipotesi previste nelle regolamentazioni aziendali.

4. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

5. I destinatari hanno il dovere di dichiarare dati veritieri in sede di autocertificazioni, in particolare nelle attestazioni dei carichi pendenti e del casellario giudiziale, con riguardo a eventuali procedimenti conclusi con sentenza passata in giudicato nei casi espressamente previsti dalla legge.

6. I dipendenti devono comunicare all'Agenzia, tempestivamente l'avvio di procedimenti penali a loro carico per fatti di corruzione ⁶, sin dalla notifica dell'avviso della conclusione delle indagini preliminari (cfr.: art.415 bis cpp).⁷

7. I destinatari se indagati per fatti che possono integrare gli estremi di reati contro il patrimonio o fattispecie di natura corruttiva, comunicano all'Agenzia le sentenze di primo grado anche non passate in giudicato di condanna e, in caso di pendenza di indagini a loro carico, aggiornano periodicamente l'Agenzia sullo stato del procedimento.

6 S'intendono per fatti di corruzione quelli relativi ai reati espressamente previsti dall'art. 7 della L. 69 del 2015 e s.m.i. che ha integrato l'art. 129, comma 3, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale (Dlgs 28 luglio 1989, n. 271) introducendo l'obbligo di informazione da parte del Pubblico Ministero ad ANAC.

Si tratta dei delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale e, in particolare:

Codice Penale - Titolo II - Reati contro la Pubblica Amministrazione

Capo I: delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione

Art. 317 Concussione

Art. 318 Corruzione per l'esercizio della funzione

Art. 319 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Art. 319 bis Circostanze aggravanti

Art. 319 ter in atti giudiziari

Art. 319 quater Induzione indebita a dare o promettere utilità'

Art. 320 Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Art. 321 Pene per il corruttore

Art. 322 Istigazione alla corruzione

Art. 322 bis Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Capo II: delitti dei privati contro la pubblica amministrazione

Art. 346 bis Traffico di influenze illecite

Art. 353 Turbata libertà degli incanti

Art. 353 bis Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

Inoltre, per l'ATS della Città Metropolitana di Milano, risulterà rilevante il reato di cui all'art. 314 comma 1 Peculato (per sottrazione di beni).

Risultano rilevanti, ai fini del codice di comportamento dell'ATS, anche la partecipazione del dipendente al delitto in forma di concorso nel reato (art. 110 cp) o di tentativo (art. 56 cp).

7 Art. 415-bis- Avviso all'indagato della conclusione delle indagini preliminari. 1. Prima della scadenza del termine previsto dal comma 2 dell'articolo 405, anche se prorogato, il pubblico ministero, se non deve formulare richiesta di archiviazione ai sensi degli articoli 408 e 411, fa notificare alla persona sottoposta alle indagini e al difensore nonché, quando si procede per i reati di cui agli articoli 572 e 612-bis del codice penale, anche al difensore della persona offesa o, in mancanza di questo, alla persona offesa avviso della conclusione delle indagini

Articolo 11 Comportamento nei rapporti con il pubblico e con i mezzi di informazione

1. il destinatario si conforma ai principi di massima correttezza e trasparenza amministrativa, garantendo l'esercizio dei diritti di informazione, di accesso e di partecipazione dei cittadini e gestendo, con attenzione e sollecitudine, le segnalazioni degli utenti.

2. Il destinatario del Codice si fa riconoscere attraverso l'esposizione, in modo visibile, del cartellino/badge di riconoscimento o altro supporto identificativo secondo i regolamenti vigenti.

Osserva altresì le disposizioni relative all'utilizzo delle divise di servizio.

3. Nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, il destinatario opera nella maniera più completa e accurata

preliminari.

2. L'avviso contiene la sommaria enunciazione del fatto per il quale si procede, delle norme di legge che si assumono violate, della data e del luogo del fatto con l'avvertimento che la documentazione relativa alle indagini espletate è depositata presso la segreteria del pubblico ministero e che l'indagato e il suo difensore hanno facoltà di prenderne visione ed estrarne copia.

2-bis. Qualora non si sia proceduto ai sensi dell'articolo 268, commi 4, 5 e 6, l'avviso contiene inoltre l'avvertimento che l'indagato e il suo difensore hanno facoltà di esaminare per via telematica gli atti depositati relativi ad intercettazioni ed ascoltare le registrazioni ovvero di prendere cognizione dei flussi di comunicazioni informatiche o telematiche e che hanno la facoltà di estrarre copia delle registrazioni o dei flussi indicati come rilevanti dal pubblico ministero. Il difensore può, entro il termine di venti giorni, depositare l'elenco delle ulteriori registrazioni ritenute rilevanti e di cui chiede copia. Sull'istanza provvede il pubblico ministero con decreto motivato. In caso di rigetto dell'istanza o di contestazioni sulle indicazioni relative alle registrazioni ritenute rilevanti il difensore può avanzare al giudice istanza affinché si proceda nelle forme di cui all'articolo 268, comma 6.

3. L'avviso contiene altresì l'avvertimento che l'indagato ha facoltà entro il termine di venti giorni, di presentare memorie, produrre documenti, depositare documentazione relativa ad investigazioni del difensore, chiedere al pubblico ministero il compimento di atti di indagine, nonché di presentarsi per rilasciare dichiarazioni ovvero chiedere di essere sottoposto ad interrogatorio. Se l'indagato chiede di essere sottoposto ad interrogatorio il pubblico ministero deve procedervi.

4. Quando il pubblico ministero, a seguito delle richieste dell'indagato, dispone nuove indagini, queste devono essere compiute entro trenta giorni dalla presentazione, della richiesta. Il termine può essere prorogato dal giudice per le indagini preliminari, su richiesta del pubblico ministero, per una sola volta e per non più di sessanta giorni.

5. Le dichiarazioni rilasciate dall'indagato, l'interrogatorio del medesimo ed i nuovi atti di indagine del pubblico ministero, previsti dai commi 3 e 4, sono utilizzabili se compiuti entro il termine stabilito dal comma 4, ancorché sia decorso il termine stabilito dalla legge o prorogato dal giudice per l'esercizio dell'azione penale o per la richiesta di archiviazione.

possibile, indirizzando l'interessato ad altro servizio o ufficio, qualora non competente per materia. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri colleghi dei quali ha la responsabilità o il coordinamento. Nelle attività da svolgere e nella trattazione delle pratiche rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'ATS, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico (URP). Informa altresì gli interessati circa le modalità previste per il rilascio da parte dell'Agenzia di copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, secondo quanto previsto dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti aziendali.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata al servizio competente.

6. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il destinatario può formulare valutazioni e critiche, nei limiti della legislazione vigente, astenendosi da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'ATS o lesive dell'immagine della stessa nonché dal divulgare fatti coperti da segreto d'ufficio.

7. Il destinatario rispetta gli standard di qualità e di quantità fissati dall'ATS anche nella Carta dei Servizi; opera al fine di assicurare la continuità del servizio e di fornire informazioni sulle modalità di prestazione dei servizi e sui livelli di qualità.

8. Il dipendente non è autorizzato a rapportarsi agli organi di informazione fornendo notizie in nome e per conto dell'Agenzia in caso di eventuali contatti richiestigli dagli organi di stampa, lo stesso informa preventivamente gli uffici competenti secondo le disposizioni aziendali. I rapporti con gli organi di informazione (stampa, televisione, radio, ecc.) spettano alla Direzione Aziendale

che si avvale degli uffici competenti, nel rispetto della politica di comunicazione definita nei regolamenti dall'ATS.

Articolo 12 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, ai dirigenti si applicano le disposizioni dell'articolo 13 del Regolamento nonché quelle del presente articolo.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.

3. Nell'ambito della dichiarazione prevista all'Articolo 4, comma 4, il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica altresì all'ATS le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto d'interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che ricoprano incarichi politici, o esercitino attività professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.⁸

4. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge, secondo le indicazioni impartite dall'ATS, anche con modalità informatizzate.

5. In particolare, i dirigenti, ciascuno per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico ed ai connessi livelli di responsabilità:

- a) favoriscono il pieno e motivato coinvolgimento del personale assegnato nel perseguimento degli obiettivi e delle attività dell'Agenzia;
- b) curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, anche in merito agli obiettivi assegnati alla struttura e alle criticità riscontrate, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di

⁸ Cfr. Art. 13, comma 3, del Dpr n. 62 del 2013.

genere, di età e di condizioni personali. Il dirigente garantisce, altresì, ai propri collaboratori pari opportunità di crescita professionale, assicurando una formazione e un aggiornamento adeguati, promuovendo lo sviluppo delle loro capacità e valorizzandone le competenze;

- c) vigilano sul rispetto degli obblighi contrattuali e del Codice da parte dei collaboratori, con particolare attenzione alle norme in materia di presenza in servizio, corretta timbratura delle presenze e fruizione dei permessi, utilizzo adeguato dei servizi, materiali, attrezzature, mezzi di trasporto e, in generale, risorse affidategli per ragioni di servizio;
- d) assicurano che le risorse assegnate siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;
- e) rispettano le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, si impegnano, altresì, a provvedere alle relative comunicazioni obbligatorie e a comunicare tempestivamente l'insorgere di cause di incompatibilità dell'incarico;
- f) ad integrazione di quanto previsto all'Articolo 8, promuovono e assicurano l'applicazione delle misure previste dal PTPCT, e vigilano sulla loro attuazione;
- g) assegnano le attività sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a disposizione, anche in base a criteri di rotazione, ove opportuno e possibile;
- h) valutano il personale assegnato alla struttura cui sono preposti con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti dall'ATS;
- i) intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di un illecito; attivano e concludono, se competenti, il procedimento disciplinare, ovvero segnalano tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione;
- j) provvedono, nei casi in cui si configuri un illecito penale, amministrativo o contabile a inoltrare tempestiva denuncia/segnalazione all'autorità giudiziaria competente. Nel caso in cui ricevano segnalazioni di un illecito da parte di un dipendente, adottano ogni cautela affinché il segnalante sia tutelato⁹;
- k) monitorano le attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, e promuovono la rotazione del

⁹ Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva ¹⁰ ;

- l) promuovono il trasferimento del dipendente ad un ufficio diverso ovvero la sospensione quando hanno notizia che nei confronti del dipendente è disposto il giudizio per alcuni dei delitti di cui all'articolo 3 della legge n. 97 del 2001 e ss.mm.ii. ¹¹ ;
- m) nei limiti delle loro possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti dell'ATS possano diffondersi;
- n) rendono, in qualità di componenti di una commissione prevista a seguito di avvio di una procedura selettiva ad evidenza pubblica, una dichiarazione di insussistenza o di eventuale sussistenza di incompatibilità o conflitto di interessi ¹² ;

10 Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 16, comma 1 quater, del decreto legislativo n. 163 del 2001: *"I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: (...) comma 1 quater provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva."*

11 L'articolo 3 della legge n. 97 del 2001 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio). Prevede che:

"1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente e' posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza. (...)"

o) rendono una dichiarazione pubblica d'interessi, nei casi previsti dalla legge e aggiornano tempestivamente la dichiarazione nel caso di eventuali sopravvenute esigenze. Tale dichiarazione, ove richiesto, potrà essere resa su modulistica predisposta dalla ATS ovvero utilizzano la funzionalità disponibile sul sito istituzionale dell'Agenas.¹³.

6. Le indicazioni del presente articolo si applicano anche ai componenti della direzione strategica, per quanto compatibili.

Articolo 13 Contratti e atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'ATS, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, i dipendenti e i direttori agiscono secondo il principio di imparzialità e di ottenimento del massimo vantaggio per l'ATS nel perseguimento dei fini istituzionali.

2. In particolare i dipendenti e i direttori non concludono, per conto dell'ATS, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre

12 L'art. 42 del D.lgs. n. 50 del 2016 (Conflitto di interessi) prevede che: "1. Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché' per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici. 2. Si ha conflitto d'interessi quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, 62. 3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 e' tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico. 4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 valgono anche per la fase di esecuzione dei contratti pubblici. 5. La stazione appaltante vigila affinché' gli adempimenti di cui ai commi 3 e 4 siano rispettati".

13 Cfr. Determinazione ANAC del 28 ottobre 2015, n. 12.

utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi mediante moduli standard o formulari (Articolo 1342 codice civile).

3. Ciascuna procedura deve essere espletata adottando le più ampie condizioni di concorrenza, pubblicità e trasparenza, nel rispetto della normativa vigente.

4. Nello svolgimento delle attività di cui al comma 1, i dipendenti e i direttori non ricorrono a mediazione di terzi, né corrispondono o promettono ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività d'intermediazione professionale per esplicite ragioni di maggior vantaggio per l'amministrazione.

5. In sede di stipula dei contratti con l'ATS, i contraenti si impegnano espressamente a condividere e rispettare i principi enunciati nel presente Codice e/o nel Patto d'integrità e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'ATS. I contraenti hanno l'obbligo di mantenere riservati i dati e le informazioni, ivi comprese quelle che transitano per le apparecchiature di elaborazione dati, di cui vengano in possesso e abbiano comunque conoscenza, di non divulgarli in alcun modo e in qualsiasi forma e di non farne oggetto di utilizzazione a qualsiasi titolo per scopi diversi da quelli strettamente necessari all'esecuzione del contratto, per tutta la durata dello stesso. I contraenti sono responsabili per l'esatta osservanza da parte dei propri dipendenti e collaboratori nonché dei propri eventuali subappaltatori e dei dipendenti e collaboratori di questi ultimi, degli obblighi di riservatezza.

6. In fase di esecuzione dei contratti, in caso di mancato rispetto dei suddetti principi, ATS procede con la contestazione per iscritto dell'addebito ai contraenti e, qualora i loro giustificativi siano insufficienti o mancanti, con l'eventuale attivazione dell'opzione di recesso o di risoluzione del rapporto contrattuale.

Articolo 14 Ricerca e sperimentazioni

1. Le attività di ricerca e di sperimentazione sono svolte secondo quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale e dai regolamenti dell'Agenzia, osservando le buone pratiche previste dalla comunità scientifica e garantendo l'assenza di pregiudizi per l'attività assistenziale.

2. Nelle sperimentazioni cliniche e negli studi, che secondo la legge o altra fonte normativa devono essere sottoposti al parere del competente Comitato etico, oltre al parere positivo del medesimo Comitato è richiesto espresso e motivato nullaosta del direttore generale della struttura sanitaria in cui è condotta l'attività. L'avvio della sperimentazione clinica o dello studio, in assenza del

predetto nullaosta, è fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile dello sperimentatore.

3. Il personale coinvolto conduce l'attività di ricerca e di sperimentazione libero da condizionamenti e pressioni di ogni genere, assicurando la massima tutela dei diritti e della dignità delle persone. Lo svolgimento di tale attività avviene altresì nel rispetto dei seguenti requisiti:

- completa informativa al paziente in merito alla sperimentazione e/o studio e conseguente acquisizione del consenso informato;

- conformità ai principi della normativa in materia di protezione dei dati personali;

- appropriatezza, veridicità e affidabilità nella progettazione e nella conduzione dello studio (es. raccolta di dati veritieri e loro corretta conservazione nei registri, corretta comunicazione di eventuali eventi avversi, adeguata e veritiera rendicontazione di contributi o finanziamenti ricevuti, pubblicazione dei dati in modo accurato senza alterazione dei risultati);

- rispondenza ai principi etici e agli standard professionali in tutte le fasi della ricerca scientifica;

- integrità, indipendenza e trasparenza del ricercatore.

4. Il personale coinvolto informa l'ATS e il Comitato Etico, secondo le modalità previste dai regolamenti vigenti, di potenziali conflitti di interessi o di eventuali attività o iniziative finalizzate a condizionare la sperimentazione stessa. Assicura la corretta attribuzione e la trasparenza dei finanziamenti ottenuti e della ripartizione degli oneri delle sperimentazioni, come definito dai regolamenti dell'ATS in materia.

5. Nel caso in cui l'ATS sia il coordinatore di una sperimentazione o di uno studio non sperimentale, previa dichiarazione di interessi della Direzione Strategica, lo studio, secondo quanto previsto dalla normativa, dovrà essere inviato per valutazione al Comitato Etico di competenza della ATS. Nel caso in cui lo studio sia oggetto di un finanziamento esterno si applica quanto descritto al comma 4.

6. Nel caso in cui l'ATS faccia parte di una sperimentazione non come centro coordinatore ma come centro collaboratore, previa acquisizione della dichiarazione di interessi da parte della Direzione Strategica, lo studio seguirà quanto previsto dalla normativa, a seguito del rilascio del parere da parte del Comitato Etico del centro coordinatore. Nel caso in cui lo studio sia oggetto di un finanziamento esterno si applica quanto descritto al comma 4.

7. I destinatari del codice che detengono brevetti e altre forme di proprietà intellettuale devono prestare particolare attenzione ai potenziali conflitti di interessi con le attività dell'Agenzia e dichiararli all'ATS per una loro valutazione.

Articolo 15 Sponsorizzazioni e attività formativa

1. I destinatari del Codice, in relazione alle iniziative di sponsorizzazione e agli atti di liberalità, osservano le procedure previste nei regolamenti dell'ATS, attenendosi a principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità.
2. La formazione sponsorizzata è ammessa qualora porti ragionevolmente un beneficio - valutato dalla direzione strategica e dai direttori di struttura - all'attività svolta e sulla base di proposte non nominative indirizzate all'ATS, nel rispetto dei regolamenti vigenti; in tale ambito, i dipendenti interessati sono scelti dall'ATS in relazione al ruolo organizzativo, alle competenze possedute, al bisogno formativo, ecc., secondo criteri d'imparzialità e rotazione. Rientrano nella fattispecie anche le risorse messe a disposizione da chiunque per la sponsorizzazione di convegni, congressi, attività formative da svolgere presso l'ATS.
3. Nell'individuazione dei docenti ai quali affidare le attività formative dell'ATS, i dipendenti coinvolti nel percorso di assegnazione dei relativi incarichi applicano principi di imparzialità e trasparenza.

Articolo 16 Rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici

1. I rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici sono gestiti secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, dagli indirizzi e dalle direttive regionali in materia e dai regolamenti dell'ATS, evitando qualsiasi comportamento volto a favorire specifici soggetti.
2. Nel quadro dell'attività di informazione e presentazione dei medicinali, svolta presso medici o farmacisti, ad integrazione di quanto già previsto all'Articolo 5, è fatto divieto di ricevere premi, vantaggi pecuniari o in natura, salvo che siano di valore trascurabile e siano comunque collegabili all'attività espletata dal medico o dal farmacista. La quantificazione del predetto valore trascurabile è fissata in un massimo di venti euro annui per società farmaceutica, per ogni singolo medico o farmacista. Eventuale materiale informativo di consultazione scientifica o di lavoro (abbonamenti a riviste, testi, accesso a banche dati, ecc.), per l'attività del medico e del farmacista, può essere ceduto, a titolo gratuito, solo alle direzioni dell'ATS che disporranno in quale modalità renderlo fruibile agli operatori sanitari.
3. Il personale medico che opera per l'ATS è tenuto a prescrivere i farmaci e utilizzare i dispositivi medici secondo le migliori scelte basate su evidenze scientifiche, sicurezza di uso e sostenibilità economica per la cura delle persone

sulla base dei prontuari del farmaco regionali e nel rispetto di quanto previsto dai regolamenti e dalle procedure operative stabilite dall'ATS. Parimenti, il personale medico prescrive dispositivi ed ausili secondo le procedure stabilite dall'ATS.

4. È fatto divieto ai destinatari di promuovere nei confronti degli utenti l'acquisto o comunque l'acquisizione di prodotti e/o materiale sanitario e non, al di fuori di quanto previsto dalle procedure dell'ATS.

5. I principi sopra indicati si estendono a tutte le tipologie di fornitori e a tutti i destinatari.

TITOLO IV: SISTEMA SANZIONATORIO E DI VIGILANZA

Articolo 17 Vigilanza sull'applicazione del Codice

1. Sull'applicazione del presente Codice vigilano:

a) **I dirigenti** ciascuno per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico ed ai connessi livelli di responsabilità si occupano di:

- promuovere la conoscenza del Codice e favorirne il rispetto, anche fornendo consulenza ed assistenza sulla corretta interpretazione e attuazione del medesimo;

- segnalare all'autorità disciplinare o attivare direttamente le azioni disciplinari di competenza conseguenti ad eventuali violazioni del Codice, comunicando le sanzioni comminate all'U.P.D.;

- promuovere, ove opportuno, le verifiche sulle dichiarazioni relative ai rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, in qualunque modo retribuiti, intrattenuti dai dipendenti con soggetti privati nel triennio precedente alla instaurazione del rapporto di lavoro, nonché ai rapporti finanziari che, nel presente, leghino loro medesimi, o i parenti e gli affini entro il secondo grado, al soggetto privato con cui nel triennio precedente avevano collaborato.

- promuovere tutte quelle misure, quali l'assegnazione ad altro ufficio, l'obbligo di astensione, la rotazione, che si rendessero necessarie per prevenire la possibilità che l'adesione ad associazioni/organizzazioni, in sé stessa lecita e libera, possa determinare situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale.

b) **L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**, il quale, oltre alle funzioni disciplinari previste dalla legge, ai fini dell'attuazione del Codice:

- ne cura l'aggiornamento in collaborazione con il RPCT, anche sulla base degli indirizzi regionali,

- esamina le segnalazioni di violazione dello stesso,
- tiene la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate e le segnala alle Autorità Giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale e al Servizio competente ai fini della valutazione dell'incarico;
- fornisce consulenza ed assistenza sulla corretta interpretazione e attuazione del Codice;
- invia alle strutture dell'ATS deputate alla valutazione del personale gli atti decisori in esito a procedimenti disciplinari per gli adempimenti di competenza anche in ordine alla valutazione delle performance e/o dell'incarico conferito;
- predisponde una relazione annuale dell'attività disciplinare svolta complessivamente e delle segnalazioni relative a condotte illecite e/o fatti o illegalità nel rispetto della riservatezza da trasmettere al RPCT.

c) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il quale:

- cura la diffusione della conoscenza del Codice nell'ambito dell'ATS, promuove momenti di confronto sui contenuti del codice e la loro revisione quando ne ravvisi la necessità, anche attraverso idonee iniziative formative,
- monitora annualmente il livello di attuazione dello stesso, anche con strumenti di reportistica,
- riceve le segnalazioni d'infrazione del Codice commesse da qualunque destinatario, ove previsto dalla normativa vigente;
- cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ATS dell'esito del monitoraggio annuale secondo le indicazioni fornite dall'ANAC;
- utilizza tali dati al fine di proporre eventuali misure volte a correggere i fattori che hanno contribuito a determinare le cattive condotte e in fase di predisposizione del PTPC.

d) L'Area Risorse Umane o altra Area dell'Agenzia preposta in materia, la quale:

- consegna copia del Codice al destinatario che lo sottoscrive all'atto del conferimento dell'incarico/assunzione o della stipula del contratto. In particolare, i contratti individuali di lavoro dell'ATS devono contenere il richiamo al dovere di osservanza delle disposizioni del Codice, con precisazione che l'eventuale violazione verrà sanzionata.

e) Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, il quale:

- fornisce parere obbligatorio ai sensi dell'Articolo 54, comma 5, D.lgs. n.165 del 2001 sul Codice di Comportamento;

- verifica il coordinamento tra i contenuti del Codice di Comportamento ed il sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. L'attività di controllo/monitoraggio è effettuata altresì da:

a. i destinatari del Codice, i quali sono tenuti a segnalare eventuali condotte illecite di cui vengano a conoscenza;

b. gli Utenti e le Associazioni di cittadini, i quali partecipano all'attività di controllo e aggiornamento per mezzo dell'inoltro di apposite segnalazioni, secondo le modalità definite dall'ATS.

3. Per i dipendenti, il rispetto del Codice ed il corretto esercizio dei doveri di vigilanza sull'attuazione e sul rispetto dello stesso, rientrano tra i parametri e i criteri di valutazione della performance individuale.

Articolo 18 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per i destinatari soggetti al potere disciplinare dell'ATS

1. Ferma restando la necessità dell'osservanza dei principi di cui all'Articolo 3, il presente Codice stabilisce specifici obblighi la cui trasgressione costituisce violazione dei doveri d'ufficio e comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari così come previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

2. Il contratto individuale di lavoro prevede il richiamo al dovere di osservanza delle disposizioni del presente Codice, con la precisazione che l'eventuale violazione verrà sanzionata. Nel contratto medesimo il lavoratore dà atto di conoscere il presente Codice, le sue prescrizioni e le conseguenti responsabilità, anche disciplinari, in caso di violazione.

3. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.¹⁴

14 Cfr. l'art. 16 del DPR n.62 del 2013 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice: 1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del

4. Fermo restando che violazioni gravi o reiterate del Codice possono comportare l'applicazione della sanzione espulsiva, quest'ultima può essere applicata in particolare nei seguenti casi di violazione del Codice:

- violazione delle disposizioni concernenti regali, compensi e altre utilità (art. 5 del presente Codice) qualora concorrano la non modicità (da intendersi come valore superiore a € 150) del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;
- nel caso in cui il pubblico dipendente costringa altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni o eserciti pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera (Articolo 6, comma 5, del presente Codice);
- nel caso in cui il pubblico dipendente concluda, per conto dell'ATS, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi mediante moduli standard o formulari (art. 1342 codice civile) (art. 13, comma 2, del presente codice);
- nei casi di recidiva nelle seguenti ipotesi di illecito:
 - a) il pubblico dipendente accetti incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza; (Articolo 4, comma 6, del presente codice);

comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

b) il pubblico dipendente non si sia astenuto dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, non meramente potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici (art. 4, commi 1 e 2, del presente codice);

c) il dirigente responsabile di struttura, nei limiti delle sue possibilità, non eviti che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi.¹⁵

5. Le sanzioni conservative possono essere applicate in caso di violazione delle disposizioni previste nel Titolo III del presente Codice con conseguente applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, salvo quelle più gravi previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi:

a) per il Personale del comparto (Articolo 66 CCNL 21.05.2018): dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione (comma 3, lett. a-b-c-oppure lett. h) in caso di violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ATS o ente, agli utenti o terzi); oppure sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 gg in caso di recidiva (comma 4, lett. a) o sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi per recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 (comma 8, lett. a).

b) Per la dirigenza (CCNL 19.12.2019, articolo 72¹⁶): dal minimo della censura scritta fino alla multa da 200 a 500 Euro nei casi di cui all'art. 72, comma 4, lett. a, b, g; la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi nel caso previsto dall'articolo 55 sexies, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001; la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni a 6 mesi, nei casi di recidiva delle mancanze previste o particolare gravità delle mancanze previste al comma 4 dell'articolo 72 (articolo 72, comma 8, lett. a) o per le condotte di cui al comma 8, lett. b e seguenti. A fronte del mancato esercizio o della decadenza

¹⁵ Cfr.: gli artt. 16. Comma 2 e 13, comma 9 primo periodo, del DPR n.62 del 2013.

¹⁶ Per la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa i riferimenti si intendono CCNL 6.5.2010 integrativo CCNL 17.10.2008. art.8.

dell'azione disciplinare, dovuto all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all' art. 55 bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, si applica per i soggetti responsabili, la sanzione della sospensione dal servizio fino ad un massimo di 3 mesi, salva la maggior sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art 55 quater, comma 1, lett. f-ter) e comma 3 quinquies (art. 55 sexies, comma 3, del d.lgs. n.165 del 2001).

c) Per i dipendenti che violino il Codice di comportamento con conseguente condanna dell'Amministrazione al risarcimento del danno si applica la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni a un massimo di 3 mesi in proporzione dell'entità del risarcimento ¹⁷.

6. In ogni caso l'irrogazione delle sanzioni è consentita solo a seguito di procedimento disciplinare e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni alle effettive circostanze oggettive e soggettive del caso.

7. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi, nonché la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

8. Ogni riferimento al regime sanzionatorio derivante da disposizioni normative o dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro, contenuto nel presente codice, va inteso in senso dinamico e aggiornato automaticamente in seguito a modifiche della normativa o dei contratti.

Articolo 19 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per gli altri destinatari

1. Per i destinatari non soggetti al potere disciplinare dell'ATS, costituendo le norme del presente Codice precise obbligazioni contrattuali, nei casi di violazione delle stesse, l'ATS agisce nei confronti del trasgressore ricorrendo agli strumenti e alle tutele previste dall'ordinamento giuridico, quali, a mero titolo esemplificativo, la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, anche di immagine, derivato all'ATS dalla condotta lesiva.

¹⁷ Cfr.: art. 55 sexies, comma 1, d. lgs. n.165 del 2001.

2. Con specifico riferimento alle varie tipologie di destinatari, si indicano le conseguenze della violazione del Codice:

a) Per il Direttore Generale, Amministrativo, Sanitario e Socio-sanitario ove presenti, ogni comportamento in contrasto con il presente Codice sarà segnalato a cura del RPCT alla Regione per il Direttore Generale, al Direttore Generale per il Direttore Sanitario, Amministrativo e Socio-Sanitario e potrà costituire mancato raggiungimento degli obiettivi attribuiti con ogni conseguenza del caso.

In caso di manifesta violazione del presente Codice, il Direttore Generale, previa contestazione, nel rispetto del principio del contraddittorio, può valutare se sussistano le cause di risoluzione anticipata del contratto, dichiarando la decadenza del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio Sanitario, con provvedimento motivato e provvedendo alla loro sostituzione.

b) Per gli altri destinatari del presente Codice non compresi nei punti precedenti – ossia quanti intrattengono con l'ATS rapporti convenzionali, contrattuali o di collaborazione/consulenza, compresi loro dipendenti, collaboratori, ecc. – ogni comportamento in contrasto con il presente Codice potrà costituire inadempimento sulla base di quanto stabilito nei relativi contratti o convenzioni, con ogni conseguenza del caso.

Articolo 20 Effetti della violazione del Codice sul sistema premiante

1. Per i dipendenti, la violazione del Codice qualora accertata in ambito disciplinare assume rilevanza anche ai fini del sistema premiante dell'Agenzia e della conseguente erogazione delle voci accessorie correlate, nei casi e con le modalità eventualmente previste nell'ambito degli accordi integrativi dell'Agenzia.

2. L'attuazione dei doveri e adempimenti previsti nel Codice è ritenuta rilevante nell'ambito della definizione dei criteri di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del personale.

Articolo 21 Inconferibilità e incompatibilità della Direzione Strategica

Ai sensi della Delibera ANAC n. 149 del 22.12.2014, in attuazione del D.lgs. 39/2013, i componenti della Direzione Strategica rendono la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità (al momento del conferimento dell'incarico) e incompatibilità (con cadenza annuale).

TITOLO V: DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Articolo 22 Programmazione, Acquisto e Controllo. Centralità della persona e rapporti con il Terzo settore.

Nell'esercizio delle funzioni programmatiche, di acquisto e di controllo, la dirigenza ATS si avvale degli strumenti e utilizza processi in linea con le best practices di settore, tracciando i percorsi decisionali e mediante istruttorie qualificate sia attraverso il ricorso a competenze tecnico –scientifiche adeguate sia attraverso strumenti analitici di rilevazione dei dati sia mediante l'adeguamento/aggiornamento rispetto alla letteratura scientifica nonché alla normativa di settore nazionale e regionale.

Nell'esercizio delle funzioni di controllo assicura la massima attenzione all'attuazione dei principi di trasparenza e di assenza di conflitto di interessi.

La dirigenza ATS assicura che il rapporto con il Terzo Settore e l'erogazione di sovvenzioni/benefici/altre utilità a Enti o a persone fisiche avvengano assicurando i principi del presente Codice (art. 3), in esito di istruttorie specifiche, tracciando i percorsi decisionali e utilizzando le best practices di settore.

La dirigenza ATS assicura inoltre la rilevanza e centralità della persona nell'esercizio delle funzioni d'istituto nonché la piena attuazione dei principi e delle disposizioni che regolano il servizio sanitario, con particolare riferimento all'art. 32 della Carta Costituzionale, alla L. 833/1978 (istitutiva del SSN) e alla LR. 23/2015 di riforma della sanità regionale (che modifica la L.R. 33/2009).

Articolo 23 Disposizioni finali

1. Il presente Codice entra in vigore dalla data di approvazione con atto deliberativo dell'ATS.

Ogni riferimento a disposizioni normative o alla Contrattazione Collettiva Nazionale e/o decentrata di Lavoro, contenuto nel presente codice, va inteso in senso dinamico e aggiornato automaticamente in seguito a modifiche della normativa o dei contratti.

2. Ai sensi dell'Articolo 17, comma 2, del Regolamento, viene data la più ampia diffusione tramite pubblicazione sul sito web istituzionale della ATS e sulla rete intranet, nonché tramite e-mail o altra comunicazione a tutti i dipendenti e ai

titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'ATS.

3. Il presente Codice è parte integrante e sostanziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ATS.

ALLEGATO 1): NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO

1.1.

Il presente Codice di comportamento s'inserisce nel più ampio quadro recentemente tracciato nel nostro ordinamento giuridico:

- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'Articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" (così come modificato ed integrato dalla legge n. 190/2012);
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e la repressione dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 relativo a "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" (così come modificato dal d.lgs. 97/2016)
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 relativo a: "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- Legge 27 marzo 2001, n. 97 "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche";
- Legge 7 agosto 1990 n.241 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di accesso ai documenti amministrativi";
- Legge 179 del 30 Novembre 2017 a tutela del Whistleblower;
- Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.
- D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali"
- D.Lgs. n. 81/2008 Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- Intesa tra Governo Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'Articolo 1, commi 60 e 61, della Legge 2 novembre 2012, n. 190, n. 79 del 24 luglio 2013;
- Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con deliberazione CIVIT (ora ANAC- Autorità Nazionale Anticorruzione) 11 settembre 2013 n. 72;

- Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (Articolo 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001), approvate dalla CIVIT (ora ANAC) con deliberazione n. 75/2013;
- Determinazione ANAC 28 ottobre 2015 n.12: *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- Determinazione ANAC 3 agosto 2016 n. 831: *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*;
- Determinazione ANAC 28 dicembre 2016 n.1309: linee guida su accesso civico generalizzato;
- Deliberazione ANAC n.358 del 29 marzo 2017: linee guida per l’adozione dei codici di comportamento negli enti del SSN;
- D.L. n.90 del 24 giugno 2014, convertito in L. 114 dell’11 agosto 2014, la quale prevede nuove sanzioni in caso di mancata *“adozione dei Piani di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento”*;
- Deliberazione ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020: Linee guida in materia di codici di comportamento per le pubbliche amministrazioni;
- Contratti collettivi del comparto sanità e delle aree dirigenziali del SSN;
- Codici deontologici professionali.
- D.G.R. di Regione Lombardia n. X/6062 del 29/12/2016.

1.2.

Costituiscono documenti rilevanti per l’individuazione delle fattispecie di cui al presente codice i seguenti documenti dell’ATS:

- Documento programmatico quinquennale *“Saremo ATS”*;
- Politica della Qualità;
- Politica della Trasparenza;
- Piani triennali di prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza e l’integrità dell’ATS della Città Metropolitana di Milano approvati con:
 - deliberazione del 29 gennaio 2016, n. 76, (triennio 2016-2018);
 - deliberazione del 31 gennaio 2017 n. 103, (triennio 2017-2019);
 - deliberazione del 31 gennaio 2018 n. 91 (triennio 2018-2020);
 - deliberazione del 31 gennaio 2017 n. 45 (triennio 2019-2021);
 - deliberazione del 31 gennaio 2020 n. 71 (triennio 2020-2022).

ACRONIMI

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione
art.: articolo
ATS: Agenzia di tutela della salute
CCNL.: Contratto Collettivo nazionale di lavoro
CIVIT: Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
Cost.: Costituzione
CUG: Comitato unico di garanzia
D.G.R.: Deliberazione della Giunta Regionale
D.lgs.: Decreto Legislativo
D.P.R.: Decreto del Presidente della Repubblica
GU: Gazzetta Ufficiale
L.: Legge
L.R.: Legge Regionale
MMG: Medico di medicina generale
NVP: Nucleo di valutazione delle prestazioni
P.A.: Pubblica Amministrazione
PAF: Piano formativo annuale
PLS: Pediatra di libera scelta
PNA: Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT: Piano triennale di prevenzione della Corruzione e della trasparenza
PTTI: Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza
s.m.i.: Successive modifiche e integrazioni
S.S.N.: Servizio sanitario nazionale
S.S.R.: Servizio sanitario regionale
U.E.: Unione Europea
UOC: Struttura complessa
UOS: Struttura Semplice
UPD: Ufficio procedimenti disciplinari
UPT: Ufficio di pubblica tutela
URP: Ufficio relazioni con il pubblico