

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL PERCORSO DI AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI  
COMPORTAMENTO DELL'ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO**

**(art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001)**

## **1) INQUADRAMENTO NORMATIVO**

La L. 190 del 2012 ha novellato il D.Lgs. 165 del 2001 e ha modificato l'art. 54, rubricato "Codice di Comportamento". La disposizione dà mandato al Governo di approvare un codice di comportamento nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche e prevede che ciascuna pubblica amministrazione adotti un proprio codice integrativo obbligatorio uniformandosi alle Linee Guida e ai modelli definiti dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) – ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il codice di comportamento nazionale, redatto con la finalità di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta dei dipendenti pubblici, è stato emanato con *D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62*.

Successivamente la CIVIT-ANAC ha approvato la deliberazione n. 75 del 24 ottobre 2013, contenente le Linee Guida di carattere generale per l'adozione di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni e la deliberazione n. 358 del 29 marzo 2017 contenente Linee Guida, di carattere settoriale, in particolare per l'adozione dei codici di comportamento degli Enti del SSN.

L'ANAC, con delibera n. 177, con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 ha, infine, 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'Autorità, avvalendosi delle prerogative assegnate 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.

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 883 del 28 luglio 2016 e lo ha successivamente aggiornato (deliberazione n. 120 del 06/02/2018).

A seguito della delibera dell'ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 sopra richiamata, l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha, infine, attivato l'iter di aggiornamento del proprio Codice di Comportamento.

## **2) LA PROCEDURA DI AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

Si riassumono le fasi sviluppate nel percorso di aggiornamento del Codice di Comportamento:

### **Prima fase:**

Il RPCT, con il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP), dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), dei Direttori di alcune Unità Organizzative dell'Agenzia ha avviato un lavoro di approfondimento dei doveri specifici da rispettare, in stretta connessione con la definizione delle misure di prevenzione della corruzione del PTPCT e con gli obiettivi di

performance e ha redatto una prima stesura di aggiornamento del testo del codice. Si è quindi ritenuto opportuno coinvolgere, in modo capillare, tutti i dipendenti dell'Agenda affinché potessero fornire contributi e suggerimenti ulteriori nella definizione del testo.

Il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i dipendenti sono stati considerati un passaggio molto utile in termini di effettività sostanziale del codice ovvero non solo di rispetto formale dei doveri ivi contenuti ma anche di una loro piena accettazione e adesione.

La consultazione si è svolta on-line, in area intranet, attraverso l'invio, a tutti i circa 1800 dipendenti, del testo integrale della bozza di codice e di un apposito questionario che permetteva a ciascuno di formulare un giudizio sulla chiarezza di alcuni articoli, di proporre suggerimenti su tali articoli ovvero su qualsiasi altro, con campi liberi.

La consultazione si è rivelata particolarmente efficace, sono, infatti, pervenuti numerosi contributi e osservazioni di cui il RPCT ha tenuto conto nella redazione del testo da sottoporre ai passaggi procedurali successivi, necessari per la definitiva approvazione.

Hanno partecipato 32 dipendenti:

- 30 utilizzando il questionario predisposto,
- 2 inviando delle considerazioni con note trasmesse via mail.

Si sono svolti gli incontri, per confrontarsi su alcuni articoli, tra le 2 dipendenti che ne hanno fatto richiesta e il RPCT.

Hanno valutato come insufficiente la formulazione dell'articolo sul conflitto di interessi e di quello sul comportamento in servizio 3 dipendenti. Per tutti gli altri, il giudizio sulla formulazione si è distribuito tra "*molto chiara*" e "*sufficientemente chiara*".

Diversi sono stati, inoltre, i contributi e i suggerimenti di integrazione dell'articolato.

Le osservazioni pervenute sono state tutte considerate nella rielaborazione del testo da sottoporre alla consultazione pubblica.

#### **Seconda fase:**

Il RPCT ha predisposto il testo del codice di comportamento e l'ha sottoposto alla consultazione aperta a tutti i possibili interessati, così come richiesto dalle disposizioni normative richiamate e dalle Linee Guida ANAC. Si è così ampliata la platea dei potenziali partecipanti al procedimento di definizione del codice con il coinvolgimento della generalità degli stakeholder pubblicando avvisi sul sito internet istituzionale e promuovendo incontri/confronti con specifici stakeholder qualificati (associazioni, organizzazioni sindacali, ditte, ecc). In particolare è stato chiesto un contributo al Difensore Regionale della Lombardia, alla Presidente della Conferenza dei Sindaci e del Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci, alle associazioni Transparency International Italia e REACT, alla Fondazione Giandomenico Romagnosi.

Sono, infine, stati coinvolti docenti che hanno effettuato corsi di formazione per i dipendenti dell'ATS e collaboratori e consulenti che hanno prestato attività professionale per l'ATS.

La partecipazione ha consentito a chiunque, in forma singola o associata, di esprimere proprie considerazioni e proposte di modificazione e integrazione del codice.

Sono pervenuti riscontri dalle associazioni REACT e dalla Fondazione Giandomenico Romagnosi con i contributi.

#### **Terza fase:**

In esito della consultazione e della valutazione dei contributi pervenuti, il RPCT ha provveduto alla stesura definitiva del testo e lo ha sottoposto al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (con le funzioni di OIV nella Aziende Sanitarie) che ha espresso il parere obbligatorio sul codice

(art. 54, co. 5, d.lgs. 165 del 2001), verificandone la conformità a quanto previsto nelle Linee Guida ANAC.

La Direzione Strategica di ATS, quale organo d'indirizzo politico-amministrativo, su proposta del RPCT, ha infine assunto, con deliberazione n.43 del 22 gennaio 2021, il definitivo provvedimento di approvazione.

Il Codice di Comportamento adottato è stato pubblicato sul sito dell'Agenzia e si è provveduto alla diffusione del testo a tutti gli obbligati al rispetto delle regole in esso contenuto.

### **3) I PRINCIPALI CONTENUTI DELL'AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

Nel merito il nuovo codice di comportamento, in continuità con quello già in essere nell'Agenzia:

- integra e specifica le previsioni del codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, ai sensi dell'articolo 54 comma 5, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 1, comma 44, della L.190 del 2012.
- si conforma alle indicazioni della Regione Lombardia rese con la richiamata D.G.R. n. X/6062 del 29/12/2016.
- definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti/collaboratori dell'ATS della Città Metropolitana di Milano sono tenuti ad osservare.

### **4) I CONTENUTI.**

Nel seguito si presenta l'articolato rimandando al testo integrale per la compiuta conoscenza delle disposizioni in esso contenute:

**Articolo 1** – Definisce la natura e le finalità del Codice.

**Articolo 2** – definisce la sfera dei destinatari del provvedimento: tutto il personale a qualsiasi titolo in servizio presso l'Agenzia ma anche soggetti esterni quali collaboratori, Collegio dei revisori dei conti, OIV, personale o collaboratori di imprese fornitrici, ecc. Per i soggetti esterni è previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti/convenzioni in caso di violazione.

**Articolo 3** – riprende i principi generali enunciati nell'art. 3, D.P.R. n. 62 del 2013 ed esemplifica i principi e le modalità di condotta che il personale è tenuto a rispettare.

**Articolo 4** – La disposizione riguarda la comunicazione di conflitti d'interesse. Oltre a ribadire l'obbligo di comunicazione previsto dall'art. 6 del D.P.R. n. 62 del 2013 la disposizione indica il comportamento cui è tenuto il dipendente che si trovi in situazione di conflitto di interessi nonché la procedura e gli atti che conseguono a tale dichiarazione.

**Articolo 5** – L'articolo disciplina il principio che vieta al personale di accettare regali, vantaggi o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, stabilendo, in coerenza con il D.P.R. n. 62 del 2013, il valore massimo di questi ultimi e le modalità di utilizzazione dei regali di valore superiore.

**Articolo 6** – L'articolo riguarda la partecipazione ad associazioni ed organizzazioni. Dispone che, oltre all'assolvimento degli obblighi di comunicazione stabiliti dall'art. 5 del D.P.R. n. 62 del 2013, il personale è tenuto ad astenersi da comportamenti che

possano dare luogo a conflitti d'interessi, anche potenziali. E' altresì descritta la procedura di comunicazione.

**Articolo 7** – L'articolo descrive gli obblighi dei dirigenti e dei dipendenti nell'attività di collaborazione con il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Si rafforza il principio di tutela del dipendente che segnala illeciti in conformativa alla legge sul cd "whistleblowing".

**Articolo 8** – L'articolo disciplina il dovere dei dipendenti di perseguire i massimi livelli di trasparenza sia mediante l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in ottemperanza a quanto previsto D.Lgs. n. 33 del 2013 sia mediante comportamenti idonei a garantire la tracciabilità dei processi decisionali così da consentire in ogni momento la loro replicabilità.

**Articolo 9** – L'articolo specifica le regole di condotta che il personale deve tenere nell'ambito dei rapporti privati: in particolare viene dato rilievo al fatto che il personale non sfrutta, né menziona la posizione ricoperta o l'incarico svolto nell'ATS per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa pregiudicare gli interessi dell'ATS o nuocere alla sua immagine.

**Articolo 10** – L'articolo concerne il comportamento in servizio del personale. Individua i principi basilari per la corretta condotta da tenere nell'ambito del rapporto di lavoro, quali lealtà, correttezza, diligenza, riservatezza nonché i comportamenti richiesti per l'incremento del benessere pubblico, organizzativo e la riduzione di fenomeni di negligenza, oltre a prevedere vincoli e regole sull'utilizzo adeguato di beni, materiali, attrezzature, servizi e risorse pubbliche.

**Articolo 11** – L'articolo delinea i comportamenti attesi da parte dei dipendenti nei rapporti con il pubblico, volti a garantire correttezza, cortesia, disponibilità e completezza delle informazioni compatibilmente con il dovere di attenersi al segreto d'ufficio e alla tutela dei dati personali; viene altresì precisato l'obbligo di astenersi dal rendere dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione - fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali. Viene disciplinato anche il rapporto dei dipendenti con gli organi di informazione.

**Articolo 12** – L'articolo contiene disposizioni per i dirigenti, dando rilievo ai comportamenti da tenere nell'esercizio delle proprie funzioni. Viene evidenziato il richiamo al perseguimento degli obiettivi assegnati e all'adozione di un comportamento organizzativo adeguato all'incarico da assolvere. Ai Dirigenti è richiesta l'assunzione di atteggiamenti leali e trasparenti e l'adozione di un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. E' richiesta attenzione al benessere organizzativo della struttura a cui è preposto, al dovere di vigilanza rispetto alla condotta dei dipendenti della struttura medesima. Viene ribadito l'obbligo di presentazione delle dichiarazioni relative alla insussistenza di cause di inconferibilità dell'incarico e di incompatibilità. Viene anche stabilito l'obbligo di curare puntualmente il ciclo di gestione della performance in ogni sua fase e di provvedere alla valutazione del personale assegnato con imparzialità. Viene infine delineato l'obbligo di collaborazione con il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza dell'Ente e di segnalazione di eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza.

**Articolo 13** – L'articolo stabilisce l'obbligo, nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'ATS, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, di agire secondo il principio di imparzialità e di ottenimento del massimo vantaggio per l'ATS nel perseguimento dei fini istituzionali. Inoltre, in sede di stipula dei contratti con

L'ATS, i contraenti devono impegnarsi espressamente a condividere e rispettare i principi enunciati nel Codice di comportamento e/o nel Patto d'integrità e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'ATS.

**Articolo 14** – L'articolo riguarda l'attività di ricerca e sperimentazione.

**Articolo 15** - L'articolo riguarda le sponsorizzazioni e l'attività formativa.

**Articolo 16** - L'articolo riguarda i rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici.

**Articolo 17** – L'articolo riguarda la vigilanza sull'applicazione del Codice di comportamento dell'ATS. La vigilanza viene esercitata dai dirigenti, dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari, dall'Area Risorse Umane, dal Nucleo di Valutazione, dagli stessi destinatari del Codice (dipendenti, collaboratori, ecc.) e dagli Utenti e Associazioni di cittadini.

**Articolo 18** – L'articolo riguarda le responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice. Il Codice, infatti, 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 per i destinatari soggetti al potere disciplinare dell'ATS.

**Articolo 19** – L'articolo riguarda le Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e le disposizioni sanzionatorie per gli altri destinatari delle disposizioni non soggetti al potere disciplinare dell'ATS.

**Articolo 20** – L'articolo prevede che la violazione del Codice, qualora accertata in ambito disciplinare, assume rilevanza anche ai fini del sistema premiante dell'Agenzia.

**Articolo 21** – L'articolo riguarda la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità (al momento del conferimento dell'incarico) e incompatibilità (con cadenza annuale) dei componenti della Direzione Strategica.

**Articolo 22** – L'articolo riguarda le attività di Programmazione, Acquisto e Controllo.

**Articolo 23** – L'articolo reca le disposizioni sull'entrata in vigore del Codice e sancisce che ogni riferimento a disposizioni normative o alla Contrattazione Collettiva Nazionale e/o decentrata di Lavoro, contenuto nel Codice, va inteso in senso dinamico e aggiornato automaticamente in seguito a modifiche della normativa o dei contratti.