



PIAO

SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 2026-2028

- Bozza in consultazione dal 13/01 al 28/01/2026 .



Sommario

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza
2.3.1. Premessa
2.3.2. Processo di redazione, adozione e diffusione della sezione rischi corruttivi e trasparenza
2.3.3. Struttura della sezione dei rischi corruttivi
2.3.4. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza
2.3.5. Soggetti, ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio
2.3.6. Valutazione di impatto del contesto esterno
2.3.7. Valutazione di impatto del contesto interno
2.3.8. Mappatura dei processi
2.3.9. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi
2.3.10. Trattamento del rischio: progettazione delle misure organizzative
2.3.11. Monitoraggio e riesame sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
2.3.12. Anticorruzione e trasparenza



2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Premessa

Lo sviluppo di strategie e strumenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza si basa sul concetto di Valore Pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale e ambientale della comunità. La prevenzione della corruzione tutela questo valore riducendo il rischio di erosione dovuto a fenomeni corruttivi o cattiva gestione.

Gli obiettivi anticorruzione sono strettamente connessi a quelli delle altre sezioni del PIAO, in particolare alla *performance*, per raggiungere gli obiettivi di Valore Pubblico.

L'ATS di Bergamo adotta un sistema di principi e regole per prevenire i rischi di corruzione tramite misure organizzative (oggettive) e comportamentali (soggettive), promuovendo la cultura dell'integrità, del buon andamento e della tutela dell'interesse pubblico. L'obiettivo è migliorare integrità, efficienza ed efficacia dell'amministrazione e contrastare l'illegalità e la *malagestio*.

In quest'ottica, l'ATS di Bergamo ha individuato i rischi corruttivi in conformità alla normativa vigente e alle linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, aggiornato nel 2023 (delibera ANAC 605/2023).

Le misure anticorruzione e di trasparenza si applicano a chiunque operi nell'ATS di Bergamo, con qualsiasi contratto o incarico, in modo stabile o temporaneo (dipendenti a tempo indeterminato/determinato, autonomi, collaboratori, consulenti, tirocinanti e altri soggetti in rapporto con l'Agenzia).

2.3.2. Processo di redazione, adozione e diffusione della sezione rischi corruttivi e trasparenza

Questa sezione del PIAO, inerente all'Anticorruzione, dove è inclusa la parte *"Rischi corruttivi e Trasparenza"*, è curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT), Dr.ssa Carmen Tereanu, dirigente di ruolo dal 30 dicembre 2022 (delibera n. 1169/2022). Il suo aggiornamento, in continuità con il triennio 2025-2027, integra le disposizioni del PNA 2022 di ANAC. Consolidando obiettivi e risultati, la sezione è frutto del lavoro del RPCT con il coinvolgimento dei dirigenti delle aree a rischio e delle relazioni semestrali dei referenti del RPCT.

La bozza è stata valutata dalla Direzione Strategica e inviata al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP). Per raccogliere osservazioni interne ed esterne e promuoverne la condivisione, la proposta solitamente è pubblicata sul sito aziendale e sulla bacheca elettronica, con invito ad inviare suggerimenti. La versione definitiva è resa disponibile su *Amministrazione trasparente* del sito ATS, sul portale intranet e inviata via e-mail ai responsabili aziendali, che devono diffonderla ai dipendenti, compresi i nuovi assunti e il personale trasferito da altre Agenzie, notificandone la consegna al RPCT.

La sezione potrà essere presentata sinteticamente agli *stakeholder* (associazioni, centri di ricerca, ecc.) durante le *Giornate della Trasparenza* organizzate da ATS (art. 10, d.lgs. 33/2013) per promuovere la cultura della legalità.

Ai sensi dell'art. 1, co. 14, L. 190/2012, il RPCT redige una relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione. La stessa sarà pubblicata entro il 31 gennaio 2026, come stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Comunicato del Presidente approvato dal Consiglio Anac del 10 dicembre 2025.

In caso di cambiamenti organizzativi, normativi o eventi corruttivi, la sezione potrà essere aggiornata in qualsiasi momento.

2.3.3. Struttura della sezione dei rischi corruttivi

La sezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* del PIAO si conforma agli indirizzi ANAC previsti dall'art. 6, co. 1, lett. d), del D.L. n. 80/2021. Il PNA 2022 dell'ANAC fornisce una *checklist* aggiornata per la strutturazione e l'autovalutazione, suddivisa in: Parte Generale, Analisi del Contesto, Valutazione del Rischio, Trattamento del Rischio, Trasparenza, Monitoraggio e Riesame.

La *Parte Generale* individua i soggetti responsabili della prevenzione della corruzione e definisce obiettivi strategici collegati al Valore Pubblico. L'*Analisi del contesto* considera criticità esterne (territorio) e interne (struttura organizzativa e mappatura dei processi). La *Valutazione del rischio* implica l'identificazione delle aree più esposte alla corruzione e la ponderazione dei rischi.

Il *Trattamento del rischio* prevede misure generali e specifiche, responsabilità, modalità e indicatori di attuazione, come indicato nella Parte III del PNA 2019.

Il *Monitoraggio* verifica continuativamente l'idoneità delle misure adottate, mentre il *Riesame*, semestrale, valuta il sistema nel suo complesso. La *Trasparenza* è trattata separatamente e riguarda la gestione dei dati da pubblicare, con responsabilità e termini definiti.

Allegati alla sezione, si trovano:

- Allegato 1: *"Mappatura dei processi – identificazione, analisi, valutazione e trattamento del rischio"* redatto secondo il PNA 2019.
- Allegato 2: *"Tabella dei dati e dei documenti da pubblicare a fini di trasparenza"* con responsabili e scadenze.
- Allegato 3: *"Catalogo dei Rischi"* con gli eventi rischiosi interni.

Il documento integra le disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013 e della L. n. 190/2012, garantendo l'allineamento normativo.

2.3.4. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Come da indicazioni ANAC, costituiscono contenuto necessario della sezione gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e quelli di trasparenza (art. 1, co. 8, L. 190/2012 - come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016 - e art. 44 del d.lgs. 33/2013).

Presso l'ATS di Bergamo, l'individuazione degli obiettivi strategici è attribuzione propria del Direttore Generale, quale organo di vertice, coadiuvato dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Socio-Sanitario, che insieme compongono la Direzione Strategica. Nell'intento di perseguire gradualmente e con costanza il miglioramento continuo del sistema aziendale di prevenzione della corruzione, l'Agenzia individua, per il triennio 2026-2028, i seguenti obiettivi strategici:

- **Per il 2026**, in sinergia con quanto emerso dall'attività del Comitato di Coordinamento dei Controlli interni, ci si prefigge l'obiettivo di uniformare la mappatura dei processi e la valutazione dei rischi trasversali e specifici, grazie alla collaborazione ed integrazione tra le funzioni di Internal Auditor, Qualità e Risk Management e RPCT.
- **Nel 2027**, l'ATS di Bergamo proseguirà nel percorso di digitalizzazione e semplificazione dei processi aziendali, mirato a rendere le procedure più snelle ed efficaci, riducendo al contempo i rischi corruttivi. Sarà, inoltre, fondamentale promuovere una cultura della legalità attraverso percorsi formativi specifici su tematiche di anticorruzione e trasparenza, coinvolgendo attivamente tutto il personale. Un ulteriore obiettivo sarà la condivisione di buone pratiche tra le diverse strutture interne e con altri enti pubblici, favorendo lo scambio di esperienze virtuose.
- **Per il 2028**, l'attenzione sarà rivolta alla valutazione dell'efficacia delle misure anticorruzione adottate, introducendo strumenti di monitoraggio e analisi periodica per verificarne i risultati. Inoltre, si investirà nell'innovazione tecnologica applicata ai controlli, sfruttando tecnologie avanzate, come l'intelligenza artificiale, per migliorare il monitoraggio e la gestione dei rischi corruttivi e gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente". Infine, si promuoverà la partecipazione attiva degli *stakeholder* interni ed esterni nei processi di prevenzione della corruzione e nella promozione della trasparenza, favorendo un dialogo costruttivo e condiviso.

Collegamento con il Piano delle *performance* e con gli obiettivi di *budget*

La sezione Rischi corruttivi e trasparenza è strettamente collegata con gli altri documenti strategici dell'ATS. In particolare, con le *performance*, dove vengono esplicitati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori - in relazione agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse – per la misurazione e la valutazione della performance dell'Agenzia, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, meglio specificata alla sezione 2 sottosezione 2.2. del PIAO e relativo Allegato 7, cui espressamente si rimanda per gli elementi di dettaglio.

2.3.5. Soggetti, ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio

Il sistema di prevenzione della corruzione dell'ATS di Bergamo coinvolge diversi soggetti con ruoli e competenze specifici:

Direttore Generale:

- Nomina il RPCT, assicurando risorse adeguate (art. 1, co. 7, L. 190/2012).
- Definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8, L. 190/2012; d.lgs. 97/2016).
- Adotta la sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO (art. 1, co. 7 e 8, L. 190/2012).
- Riceve le relazioni annuali del RPCT (art. 1, co. 14, L. 190/2012).

RPCT:

- Esercita le funzioni previste dalla L. 190/2012 e successive modifiche, in conformità alle direttive ANAC.
- Coordina le strategie anticorruzione, con riferimento al PNA 2019 e PNA 2022.
- Non svolge controlli di legittimità o responsabilità amministrativa, ma segnala eventuali anomalie agli organi competenti (ANAC, Procura, Corte dei Conti).
- In caso di assenza, le funzioni indifferibili sono assegnate al Direttore del DAMM ed in caso di sua mancanza o assenza al Direttore Amministrativo.

Struttura di supporto al RPCT:

- Include i dirigenti delle principali strutture aziendali e funzioni in staff, che effettuano la mappatura dei processi, valutano i rischi e monitorano le misure di prevenzione.
- Collaborano con il RPCT per garantire l'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza (art. 6 bis, L. 241/1990).

NVP:

- Verifica la coerenza tra obiettivi anticorruzione e *performance* aziendali (d.lgs. 150/2009).
- Attesta il rispetto degli obblighi di trasparenza (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012).

UPD:

- Gestisce i procedimenti disciplinari relativi alla violazione del Codice di Comportamento e supporta il RPCT nel monitoraggio delle misure anticorruzione.

RASA (Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante):

- Con deliberazione n. 290 del 30 aprile 2025, è stato individuato come RASA l'arch. Andrea Bussolino, responsabile della S.C. Gestione Tecnico Patrimoniale.
- Il RASA è incaricato dell'aggiornamento annuale dei dati della AUSA (art. 33-ter, d.l. 179/2012) come misura organizzativa per garantire trasparenza e prevenzione della corruzione.

Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio:

- Con deliberazione n. 254 del 28 marzo 2024, è stato nominato il dott. Sergio Rocca.
- Gestisce le segnalazioni previste dall'art. 6 del D.M. 25 settembre 2015 e dall'art. 11 del provvedimento UIF (23 aprile 2018), in attuazione del d.lgs. 231/2007.

Coinvolgimento di dipendenti e collaboratori:

Dipendenti: Partecipano alla gestione dei rischi e segnalano violazioni, nel rispetto del D.lgs. 24/2023 (whistleblowing). La violazione delle misure anticorruzione costituisce illecito disciplinare (art. 1, co. 14, L. 190/2012).

Collaboratori, fornitori e terzi: Osservano le misure di prevenzione e il Codice di Comportamento dell'ATS, ove applicabile.

Stakeholder:

Il coinvolgimento dei cittadini è garantito da una comunicazione efficace e strumenti come reclami, customer satisfaction e audit civico, in linea con il sistema dei valori aziendali.

2.3.6. Valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è una fase cruciale del processo di gestione del rischio per ATS di Bergamo. Essa valuta le dinamiche territoriali, le caratteristiche socio-economiche, i dati sulla criminalità e le relazioni con gli *stakeholder* per identificare fattori che possono influenzare l'attività amministrativa e il rischio corruttivo.

La *mission* dell'ATS è tutelare la salute della popolazione attraverso interventi di prevenzione, definizione dei bisogni sanitari, acquisto di prestazioni sanitarie e socio-sanitarie, controllo della qualità e appropriatezza dei servizi. Gli *stakeholder* comprendono cittadini, collettività, erogatori sanitari e sociali (n.3 ASST, strutture previste dal Decreto n. 77/2022, MMG/PLS/MCA, farmacie, ecc.), scuole, università, sindacati, associazioni di categoria, istituzioni nazionali (Ministero della Salute, ISS, AGENAS), regionali (Regione Lombardia) e locali (Prefettura, Questura, ecc.), oltre a organismi di certificazione e accreditamento.

Gli indicatori richiamati in questa sezione sono aggiornati al 2024 e, dove disponibili, al 2025 ed utilizzano come principale fonte il report de "Il Sole 24 Ore". (<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/bergamo>)

Aspetti socio-demografici ed economici rilevanti

Ad integrazione delle informazioni di contesto esterno, esposte nella Sezione 1 del PIAO, si specifica che il 98% dei Comuni bergamaschi ha meno di n.20.000 abitanti.

L'invecchiamento della popolazione favorisce l'aumento delle patologie cronico-degenerative, fattore questo che determina l'intensificazione della domanda sanitaria e socio-sanitaria. La qualità della vita colloca Bergamo al 5° posto nella classifica 2025 stilata da "il Sole 24 Ore" prendendo in considerazione 107 province italiane.

Indicatori economici evidenziano un buon benessere della popolazione. Il tasso complessivo di occupazione è del 74,1% nella fascia di età 20-64 anni e un PIL *pro capite* in crescita (+2%). Bergamo è la provincia più virtuosa per quanto riguarda il tasso di disoccupazione giovanile dai 15 ai 24 anni: solo 3%. Inoltre, per ogni 10 imprese registrate, solo il 0,7% sono in fallimento (6° posto) Il numero delle *start-up* innovative ogni 1.000 società di capitale è aumentato nel 2025 (+6,3%) e il divario occupazionale di genere è diminuito. Rispetto ad altre province, vi è buona gestione dei pagamenti ai fornitori: 60% delle fatture commerciali ai fornitori vengono pagate entro la scadenza (3° posto). Malgrado la sempre maggiore diffusione delle operazioni con Pos nella bergamasca, il dato rimane inferiore alla media in Lombardia.

Istruzione, formazione e imprenditorialità

La provincia di Bergamo registra posizioni basse per il livello d'istruzione:

- **Popolazione con titolo elementare o medio (25-49 anni):** 27% (75° posto).
- **Imprese femminili:** 21,0% (+0,6% rispetto al 2024)

Gli studi evidenziano che un basso livello d'istruzione e disparità di genere aumentano il rischio di corruzione.

Livello di criminalità

Il numero di delitti ogni 100.000 abitanti nel 2024 era: 3.379, quasi in linea con l'anno precedente.

- **Denunce per contrabbando:** n. 0,3 ogni 100.000 abitanti (media nazionale: 0,2)
- **Truffe e frodi informatiche:** 391,5 ogni 100.000 abitanti, in diminuzione rispetto all'anno precedente

Secondo Polis-Lombardia, i rischi corruttivi sono correlati alla presenza di criminalità organizzata e reati economici. Si stima che il 3% delle imprese bergamasche abbia legami con attività mafiose. Sulla base di dati di Banca d'Italia, DIA e magistratura, il n. delle imprese potenzialmente legate a contesti di criminalità organizzata è stimato a 2.298 a Bergamo (versus n. 4.043 Brescia e n. 15.644 a Milano). Il lungo elenco di reati (nell'ambito del narcotraffico, traffico d'armi, smaltimento illegale di rifiuti, appalti pubblici, gioco d'azzardo, contrabbando di sigarette, prostituzione) viene completato dalle estorsioni (n. 198 denunciate lo scorso anno a Bergamo, in crescita del 63% rispetto ad un decennio fa).

Rischi specifici e misure preventive

Nel settore sanitario, gli appalti pubblici e forniture, i lavori di manutenzione/riqualificazione, la gestione del personale, i provvedimenti ampliativi, le attività negoziali e la gestione dei conflitti di interesse vengono descritte tra le attività più a rischio corruzione.

Tra i settori emergenti più esposti ritroviamo:

- **PNRR:** Frodi e conflitti d'interesse riguardano il 15% dei casi totali in Italia (danno stimato: 25%).
- **Cybersecurity:** il ransomware è il principale attacco, con un aumento del 64% ad aprile 2025 rispetto all'anno precedente

Il numero di rivendicazioni a luglio 2025 era 199 (fonte CyberSecurity Italia, Laus Informatica)

Il Protocollo d'intesa tra la Provincia di Bergamo e la Guardia di Finanza, firmato nel 2023 (della durata triennale, con possibilità di rinnovo) rafforza il contrasto a frodi e corruzione legate al PNRR, in sinergia con la strategia antifrode del Dipartimento della Funzione Pubblica per gli interventi PNRR v. 2.0, rilasciata il 14 novembre 2025.

ATS di Bergamo interagisce con una rete complessa di *stakeholder* e deve fronteggiare rischi legati a criminalità organizzata, frodi economiche e vulnerabilità del territorio. Un'adeguata vigilanza e collaborazione tra i diversi attori istituzionali è essenziale per prevenire fenomeni corruttivi e garantire la legalità.

2.3.7. Valutazione di impatto del contesto interno

L'attuale organizzazione di Agenzia è descritta nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) e riportata nell'Allegato 8 del presente documento. Il POAS vigente è stato adottato dall'ATS di Bergamo, come indicato nella premessa al PIAO, con deliberazione del Direttore Generale n. 652/2024, a cui è succeduta la presa d'atto con deliberazione n. 930/2024, post-approvazione da parte della Giunta regionale lombarda.

Per ogni dettaglio analitico e descrittivo relativo all'Organizzazione si rinvia al vigente POAS pubblicato sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente > Atti generali > Atti amministrativi > Organizzazione aziendale > Presa d'atto approvazione POAS 2022-2024 Aggiornamento 2024.

Mappatura dei processi a rischio

Si rimanda al paragrafo dedicato nella sezione 2.3.8, integrato con l'Allegato 1 del PIAO 2025-2027, intitolato "*Mappatura dei processi, valutazione e trattamento del rischio di corruzione*".

Risorse umane

Gli operatori dipendenti dell'ATS di Bergamo ammontano a 575 unità, di cui il 65,2% donne (n.375) e il 34,8% uomini (n.200). Nonostante la maggiore rappresentanza femminile, il 48,7 % degli incarichi dirigenziali (n.75 su n.154) è affidato a uomini. L'età media del personale è di 47,14 anni, un dato che, in linea con la letteratura, può rappresentare un fattore di rischio per episodi corruttivi, essendo correlato a un'età avanzata. Si rimanda comunque alla Sezione 3 del PIAO per ulteriori approfondimenti.

La maggioranza del personale ha un contratto a tempo indeterminato (97%) e solo il 3% è assunto con un contratto a tempo determinato. L' 8,3% dei dipendenti ha un contratto part-time, di cui l'89,6% donne, prevalentemente per esigenze familiari.

Distribuzione per ruolo:

- Dirigenza: n.154 unità (26,8% del totale), con preponderanza nell'area sanitaria (n.139).
- Comparto: n.421 unità (73,2%), suddivise tra personale amministrativo, tecnico e sanitario.

Ordini professionali: il 57,9% dei dipendenti (n. 333) appartiene a ordini professionali, di cui n. 317 all'area sanitaria, n.2 ingegneri e n.14 assistenti sociali. L'appartenenza a un ordine comporta l'osservanza di regole deontologiche utili a prevenire comportamenti scorretti.

La distribuzione territoriale del personale

- Sede centrale: Circa n.235 dipendenti (40,9%) lavorano presso la sede legale di Bergamo (via Galliccioli 4).
- Sedi di via Borgo Palazzo: n. 219 (38,1%) dipendenti operano nel DIPS e DV.
- Sedi territoriali: Il personale restante è distribuito in circa dieci sedi provinciali.

Procedimenti disciplinari

Nel periodo 2019-2025 sono stati avviati pochi procedimenti disciplinari, senza casi di natura corruttiva.

Nel 2025:

- Procedimenti avviati: **n. 6**
- Procedimenti archiviati: **n. 3**
- Procedimenti con risvolti penali o relativi a fenomeni corruttivi: **n. 0**

Gli episodi corruttivi riscontrati in passato includono due casi di concussione e corruzione (2007) e un episodio nel 2018 relativo a un tecnico della prevenzione. L'ATS ha reagito con fermezza, espellendo i responsabili e costituendosi parte civile nei procedimenti giudiziari.



Fonte UPD-ATS di Bergamo

Risorse economiche

L'entità delle risorse economiche gestite dall'ATS è assai ingente, atteso il ruolo istituzionale dell'Agenzia di soggetto "acquirente" (peraltro utilizzando essenzialmente contributi regionali) delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie prodotte dagli erogatori pubblici e privati accreditati.

Va poi considerato che l'Agenzia bergamasca svolge da anni il ruolo di azienda "capofila" in importanti progetti regionali di centralizzazione dell'acquisto (tramite gare gestite da ARIA S.p.A.) di farmaci "PHT", di dispositivi medici per il controllo ed il monitoraggio del diabete, e di vaccini destinati a tutta la popolazione assistita del SSR, e non solo agli assistiti dell'ATS di Bergamo; i farmaci (compresi i vaccini) e i dispositivi vengono poi erogati attraverso il canale della "distribuzione per conto" (DPC), ossia attraverso le farmacie convenzionate del territorio regionale.

Il volume del conto economico dell'ATS Bergamo per l'esercizio al 4°trimestre del 2025 è pari a € 1.705.403.545, cui sono da aggiungere € 445.716.573,77 della "Distribuzione Per Conto farmaci" (dato consumo es. 2025 altre ATS).

Ulteriori dati sul contesto interno

ATS di Bergamo, nell'ambito del PFA 2025 ha coinvolto i partecipanti della formazione sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza in una breve survey anonima (sommistrata il 7 ottobre 2025), con l'obiettivo di esaminare la cultura organizzativa, la percezione del fenomeno corruttivo e il livello di conoscenza delle misure di prevenzione. Hanno aderito n. 285 operatori pari al 50% del personale (versus 32% partecipanti alla rilevazione nell'anno precedente).

⇒ *Percezione della corruzione*

La survey ha rivelato che circa la metà dei partecipanti (47%) si sente personalmente danneggiata dalla corruzione nella vita quotidiana, mentre un ulteriore 37% ha espresso un impatto moderato. La percezione della diffusione del fenomeno varia in base al contesto. Circa la metà riteneva che la corruzione sia abbastanza diffusa in Italia (52%) e in Regione Lombardia (51%). Quando si trattava dell'ente di appartenenza, il 48% percepiva il fenomeno come poco o per niente diffuso, con solo l'11% che lo considerava abbastanza presente e un 7 % dei rispondenti che dichiarava di non conoscerne il livello.

In merito all'esperienza personale, l'89% ha affermato di non aver mai assistito o partecipato ad episodi di corruzione, mentre il 6% non era certo e il 3% ha scelto di non rispondere.

⇒ *Conoscenza delle misure di prevenzione*

Il livello di conoscenza delle misure anticorruzione risulta significativamente migliorato nel 2025 (rispetto alla rilevazione dell'anno precedente). Il Codice di comportamento risulta noto all'88% (versus 81%) dei partecipanti, la sezione Anticorruzione del PIAO al 73% (versus 45%) e il Whistleblowing al 59% (versus 41%). Il Pantoufage si riconferma la misura meno conosciuta: solo il 41% (versus 24%) ha dichiarato di conoscerla.

⇒ **Considerazioni sulla survey**

Il tasso di partecipazione alla *survey*, pari all'80% dei presenti alla formazione, evidenzia un buon coinvolgimento, ma i risultati non possono essere estesi all'intera organizzazione, dato che il campione rappresenta solo il 50% del personale complessivo. Nonostante ciò, la *survey* offre una preziosa panoramica sulle percezioni e conoscenze dei partecipanti, evidenziando ulteriori margini di miglioramento, per temi come il *Pantoufle* e il *Whistleblowing*.

⇒ **Valutazioni conclusive**

La formazione, valutata positivamente dai partecipanti, ha contribuito a colmare lacune conoscitive. Per il 2026 è prevista un nuovo corso, accompagnato da una *survey* analoga per monitorare i progressi.

A tutto il 2025, ANAC non ha adottato alcun provvedimento di vigilanza o controllo nei confronti di ATS Bergamo, confermando l'assenza di criticità rilevate dall'Autorità.

2.3.8. Mappatura dei processi

La mappatura dei processi rappresenta un elemento centrale dell'analisi del contesto interno, basata sui documenti del Sistema di Gestione della Qualità, costantemente aggiornati. L'analisi si concentra su aree di rischio censite dalla L. n. 190/2012 e dai successivi Piani Nazionali Anticorruzione.

Arearie di rischio principali

Arearie generali:

- Provvedimenti ampliativi (con e senza effetti economici immediati per i destinatari)
- Contratti pubblici (lavori, servizi e forniture)
- Acquisizione e gestione del personale
- Gestione delle entrate, spese e patrimonio
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenziosi

Arearie specifiche per il SSN:

- Attività libero professionale
- Rapporti con soggetti erogatori
- Farmaceutica e dispositivi: ricerca, sperimentazioni, sponsorizzazioni

Sintesi delle misure adottate:

- **Gestione entrate, spese e patrimonio:** completa tracciabilità informatica (es: PagoPA) e assenza di discrezionalità.
- **Contratti pubblici:** adesione obbligatoria a convenzioni regionali/nazionali (ARIA, CONSIP, MEPA) e utilizzo di piattaforme telematiche (SINTEL).
- **Programmazione fabbisogno:** consolidamento in procedure uniche per richieste pluriennali (3-4 anni) e gare aggregate.

È importante sottolineare che L'ATS non gestisce direttamente ospedali o ambulatori; quindi, alcune aree di rischio tipiche (es. gestione liste d'attesa) non sono pertinenti.

Area dei controlli (area a rischio)

L'ATS esercita poteri di vigilanza, controllo e irrogazione di sanzioni in ambiti quali:

- Salute, sicurezza e igiene del lavoro
- Sicurezza impiantistica
- Profilassi malattie infettive
- Igiene e sicurezza alimentare
- Sanità pubblica veterinaria
- Accreditamento strutture sanitarie e socio-sanitarie
- Funzioni tutorie su associazioni/fondazioni socio-sanitarie
- Servizio farmaceutico territoriale

Nel 2025 è stato rivisitato il documento *“Mappatura dei processi – identificazione, analisi, valutazione e trattamento del rischio”*, (rif. Allegato 1) contenente le schede di rischio dettagliate.

2.3.9. Identificazione e valutazione dei rischi corrutti

La mappatura dei processi a rischio, con l'identificazione degli eventi rischiosi, l'analisi dei rischi, il risultato della ponderazione dei rischi e l'individuazione delle misure specifiche sono contenute nelle schede di rischio costituenti l'Allegato 1, parte integrante della presente sezione.

In continuità con il 2024, nel 2025 l'ATS di Bergamo ha sperimentato su ulteriori n. 3 processi una nuova metodologia di mappatura, basata sull'identificazione, analisi e ponderazione dei rischi, in linea con le indicazioni del Decreto DG Welfare 20638 del 21 dicembre 2023. Questo modello (Healthcare Enterprise Risk Management o HERM) mira a superare un approccio frammentato, aggregando i risultati per presentare i rischi in modo chiaro e prioritario. La Deliberazione di Regione Lombardia n. XII/3720, approvata nella seduta del 30 dicembre 2024, sottolinea l'importanza della diffusione di questo modello, coinvolgendo il *Risk Manager* e l'*Internal auditor*. Una delle principali sfide individuate riguarda la conciliazione tra le metriche utilizzate nel sistema di ponderazione dell'ANAC, attualmente in vigore, e quelle del nuovo modello sperimentale, regionale.

La stessa Deliberazione richiede, inoltre, a tutte le aziende sanitarie lombarde di adottare il *“Sistema HERM Lomb”*, che consente la segnalazione di incidenti e *near-miss*. Essendo un Sistema regionale utilizzato da tutte le aziende sanitarie, HERM Lomb permette anche il monitoraggio di alcuni *stakeholder*, come le ASST, garantendo una visione integrata e omogenea. Nel 2025 il sistema è stato aggiornato con una sezione dedicata alla *“gestione audit”*. Questo strumento permetterà di standardizzare l'identificazione di ulteriori rischi legati ad attività e processi aziendali, oltre a tracciare le misure correttive adottate e il loro livello di implementazione attraverso le attività di *audit*.

Di seguito il modello di riferimento a regime per l'analisi del rischio:

1. Identificazione del rischio

Individuazione di eventi rischiosi attraverso:

- Definizione oggetto di analisi
- Uso di tecniche e fonti informative
- Formalizzazione dei rischi (es. Catalogo dei rischi- Allegato 3)

2. Analisi del rischio

Esame dei fattori abilitanti e stima dell'esposizione al rischio tramite:

- Scala qualitativa (Altissimo, Alto, Medio, Basso)
- Indicatori come probabilità dell'evento, impatto, discrezionalità decisionale, opacità del processo e collaborazione dei responsabili

3. Ponderazione del rischio

Confronto tra rischi per definire priorità di intervento, mantenendo o rafforzando le misure esistenti.

Modello di analisi del rischio:	
Fattore di rischio	Dettaglio
Probabilità evento	Esame dati oggettivi (precedenti giudiziari, segnalazioni, contesto ambientale)
Impatto	Conseguenze su amministrazione e stakeholder
Interesse esterno	Presenza di benefici economici rilevanti per i destinatari
Discrezionalità decisionale	Grado di discrezionalità nei processi decisionali
Eventi passati	Presenza di precedenti eventi corrutti
Trasparenza	Adozione di strumenti di trasparenza sostanziale
Collaborazione responsabili	Coinvolgimento attivo nella prevenzione della corruzione

Fonte RPCT-ATS di Bergamo

Per ulteriori dettagli, si rimanda alle schede di rischio (Allegato 1), contenenti la descrizione completa delle misure di trattamento.

2.3.10. Trattamento del rischio: progettazione delle misure organizzative

Altro aspetto fondamentale è l'individuazione delle misure di trattamento del rischio, fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse nella precedente fase di valutazione del rischio. Occorre, cioè individuare apposite misure di prevenzione della corruzione che, da un lato siano efficaci nell'azione di mitigazione del rischio, dall'altro siano sostenibili da un punto di vista economico ed organizzativo e siano, infine, calibrate in base alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Si possono distinguere, a questo proposito:

- misure di prevenzione "generali", cioè applicabili all'intera ATS, in quanto valevoli trasversalmente in qualunque contesto di attività e per qualunque articolazione organizzativa aziendale;
- misure di prevenzione "specifiche", che incidono appunto su problemi e su rischi corruttivi "specifici", emergenti a seguito della valutazione del rischio effettuata sui singoli processi o attività, e la cui individuazione è rimessa a valutazioni di opportunità e di sostenibilità effettuate dai responsabili delle articolazioni organizzative interessati, sotto la supervisione del RPCT.

Ai fini dell'attività di controllo dello stato di attuazione delle misure, viene garantito un monitoraggio complessivo, attraverso un'attività di verifica semestrale da parte dei responsabili, che costituiscono la rete di supporto del RPCT.

Di seguito, il modello di riferimento per l'analisi del rischio:

Fonte RPCT –ATS di Bergamo
MODELLO DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO DI ATS DI BERGAMO



Misure di prevenzione generali

In tale paragrafo vengono indicate le principali misure di prevenzione generali da attuare presso l'ATS di Bergamo, indicando per ognuna di esse, quando possibile, le modalità particolari con cui hanno trovato o troveranno applicazione nel contesto dell'Agenzia.

Misure di prevenzione da applicarsi successivamente al verificarsi di "episodi corruttivi"

- trasferimento obbligatorio ad altro Ufficio o collocazione in aspettativa per il dipendente rinviato a giudizio per delitti di cui all'art. 3, comma 1, L. n. 97/2001;
- sospensione dal servizio del dipendente in caso di sua condanna per delitti di cui all'art. 3, comma 1, L. 97/2001;
- inconferibilità di incarichi ex art 35-bis d.lgs. n. 165/2001 in caso di condanna (anche con sentenza non passata in giudicato) per reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione), ovvero revoca di incarichi già conferiti in caso di condanna sopravvenuta; il responsabile del procedimento finalizzato all'assegnazione degli incarichi verifica l'insussistenza delle predette condanne mediante acquisizione, prima della effettiva assunzione o dello svolgimento dell'incarico, di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione;
- inconferibilità di incarichi dirigenziali ex art. 3 d.lgs. n. 39/2013 in caso di condanna (anche con sentenza non passata in giudicato) per reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione), ovvero revoca di incarichi già conferiti in caso di condanna sopravvenuta; il responsabile del procedimento finalizzato all'assegnazione degli incarichi verifica l'insussistenza delle predette condanne mediante acquisizione, prima della effettiva assunzione dell'incarico, di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione;
- rotazione straordinaria ex art. 16, co. 1, lett. I) -quater d.lgs. n. 165/2001 (avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva).

La rotazione straordinaria è una misura di prevenzione della corruzione a carattere successivo, che si manifesta espressamente quando presso l'ATS pervenga notizia del fatto che un proprio dirigente o dipendente sono stati iscritti nel registro delle notizie di reato per condotte di natura corruttiva e/o procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva (come da Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019). La comunicazione viene portata immediatamente a conoscenza del RPCT e del Direttore Generale. Entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione il Direttore Generale, supportato dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e dal Direttore del Dipartimento cui appartiene l'interessato, valuta sulla base degli elementi disponibili o sommariamente acquisiti la condotta dell'interessato e, tenuto conto dell'esigenza di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e dell'esigenza di garantire la continuità dei servizi, in relazione alla fungibilità della professionalità o della specializzazione posseduta dell'interessato, adotta un provvedimento con il quale decide se disporre o meno la rotazione straordinaria informandone il RPCT. Nel caso non venga disposta la rotazione o nel caso in cui la notizia della avvenuta iscrizione riguardi il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario o il Direttore Socio-Sanitario, il Direttore Generale adotta comunque le misure più opportune per tutelare l'immagine di imparzialità dell'Agenzia. In applicazione analogica del disposto di cui all'art. 3, comma 2, della legge n. 97 del 2001, le Linee guida suggeriscono di considerare l'eventualità che la rotazione straordinaria risulti non attuabile a causa di "ragioni obiettive, quali l'impossibilità di trovare un Ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire. Non possono valere considerazioni sulla soggettiva insostituibilità della persona. Pertanto, in analogia con quanto previsto dalla legge n. 97/2001, in caso di obiettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento. Un caso di impossibilità potrà riscontrarsi in caso di rotazione applicata a un incarico amministrativo di vertice, considerato il carattere apicale dell'incarico, non modificabile in un diverso incarico all'interno dell'amministrazione". Il provvedimento che dispone la rotazione non ha alcuna valenza disciplinare. Il RPCT vigila sulla corretta applicazione delle misure di prevenzione di cui al presente paragrafo.

Codice di comportamento

L'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che ogni pubblica amministrazione approvi un Codice di comportamento specifico, integrando il Codice generale (DPR 16 aprile 2013, n. 62). ATS Bergamo ha aggiornato il proprio Codice, adottato inizialmente con deliberazione n. 52/2016, seguendo le Linee guida ANAC (delibera n. 177/2020) e le modifiche normative introdotte dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36, e dal DPR n. 81/2023. Il nuovo Codice è stato approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 351 del 24 aprile 2024, dopo consultazione pubblica e parere obbligatorio del NVP.

Il Codice si applica a dipendenti (comparto e dirigenza), collaboratori, consulenti, titolari di organi di vertice e imprese fornitrice. Esso richiama obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio all'interesse pubblico, vietando comportamenti che possano favorire benefici personali legati alle funzioni esercitate. La violazione del Codice comporta responsabilità disciplinare e, nei casi previsti, risoluzione del contratto o rapporto di lavoro.

Per garantire l'applicazione del Codice:

- Nei contratti e incarichi sono inserite clausole che richiamano gli obblighi del Codice e prevedono la risoluzione in caso di violazione.
- Nelle procedure di selezione è verificata la conoscenza del Codice, e all'atto dell'assunzione viene richiesta attestazione di presa visione.
- I responsabili aziendali segnalano tempestivamente al RPCT eventuali violazioni da parte di dipendenti, collaboratori o fornitori.

ATS di Bergamo promuove il benessere organizzativo, garantisce pari opportunità e tutela contro mobbing e molestie. Con deliberazione n. 372 del 9 maggio 2024, è stato adottato un "Codice di condotta contro le discriminazioni, violenze e molestie", ed è stato nominato con delibera n.666 del 13 agosto 2024 il Consigliere di Fiducia Avv. Isaac Nicola Rancic.

Il Codice di comportamento e quello di condotta sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale e sulla rete intranet.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*Whistleblowing*)

La segnalazione di illeciti, introdotta in Italia dalla legge n. 190/2012, è uno strumento cruciale per prevenire la corruzione e far emergere irregolarità. L'art. 1, comma 51, della legge ha inserito l'art. 54-bis nel d.lgs. n. 165/2001, tutelando i dipendenti pubblici che segnalano condotte illecite apprese nell'esercizio delle proprie mansioni. Successivi interventi normativi (D.L. n. 90/2014, L. n. 179/2017) e le Linee guida ANAC (delibere n. 6/2015 e n. 469/2021) hanno rafforzato il Sistema.

ATS di Bergamo, con deliberazione n. 923/2021, ha istituito una procedura informatizzata per la gestione delle segnalazioni, garantendo riservatezza. Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937, la disciplina è stata ulteriormente ampliata:

- Maggiori tutele per i segnalanti e soggetti collegati.

- Canali privilegiati di segnalazione tramite l'amministrazione di appartenenza.
- Ampliamento delle categorie di soggetti abilitati a segnalare (art. 3, D.Lgs. n. 24/2023).

ATS di Bergamo ha adeguato il proprio protocollo con deliberazione n. 209 del 14 marzo 2024, adottando il "Regolamento per la gestione delle segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali". Il Regolamento disciplina le segnalazioni interne e rinvia alle Linee guida ANAC (delibera n. 311/2023) per quelle esterne e le divulgazioni pubbliche. È disponibile sul sito istituzionale e sull'*intranet* aziendale.

Nel 2025, non sono pervenute segnalazioni. L'ATS ha assicurato ampia diffusione delle nuove procedure tramite comunicazioni interne, bacheche e la creazione di una pagina *web* dedicata al *whistleblowing* e azioni formative. Inoltre, è stata recepita la Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 relativa alle "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione" che integrano e completano le disposizioni contenute nella richiamata delibera ANAC n. 311/2023, al fine di armonizzare le pratiche operative, garantire una maggiore coerenza interpretativa tra i vari strumenti e istituti disciplinati dal decreto legislativo n. 24/2023, fornire un supporto operativo agli enti e rendere più efficace il sistema di tutele del *whistleblower*.

Emersione e gestione del conflitto di interessi

Ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. n. 62/2012, all'atto dell'assegnazione all'Ufficio, il dipendente¹ informa per iscritto il dirigente o il responsabile dell'Ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- 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 già menzionati rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrono con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'Ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate così come specificato all'art. 6, comma 1, del Codice di comportamento.

Altresì, contestualmente, il dipendente dichiara l'eventuale sussistenza o meno di situazioni di conflitto, anche solo potenziale, tra gli interessi propri (o di parenti ed affini fino al secondo grado o del coniuge o del convivente) o interessi affidati alla cura dell'Ufficio di assegnazione. La dichiarazione è effettuata utilizzando un apposito modulo uniforme predisposto dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e il dipendente si assume la responsabilità di quanto dichiara. La misura si applica anche ai dirigenti, che presenteranno la dichiarazione al loro superiore gerarchico. Ferra restando l'applicazione della già menzionata disposizione, ai dirigenti si applicano, altresì, le disposizioni di cui all'art. 13, comma 3 del Codice di comportamento.

Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'Agenzia le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, 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.

Altresì, tutti i dipendenti sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, che possano coinvolgere interessi propri (o di parenti e affini fino al secondo grado, o del coniuge, o del convivente), e in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza, anche sopravvenute rispetto al momento della sottoscrizione della dichiarazione, come previsto dall'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013 e dal Codice di comportamento aziendale.

Sulle astensioni decide il dirigente dell'Ufficio di appartenenza del soggetto che ha dichiarato di astenersi, nel caso la dichiarazione di astensione sia formulata da un responsabile di Struttura sulla astensione decide il superiore gerarchico; nel caso la dichiarazione di astensione sia formulata da un responsabile di Dipartimento sulla astensione decide il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo o il Direttore Socio-Sanitario, a seconda della afferenza del Dipartimento; nel caso la dichiarazione di astensione sia formulata dal Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Socio-Sanitario sulla astensione decide il Direttore Generale; nel caso la dichiarazione di astensione sia formulata dal Direttore Generale sulla astensione decide l'Autorità regionale.

Particolare attenzione deve essere prestata alle dichiarazioni di astensione rese da dipendenti e dirigenti appartenenti ad Uffici che gestiscono rapporti contrattuali con soggetti terzi, o che gestiscono procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, quando emergano relazioni di parentela, di affinità, di convivenza o di coniugio tra il dichiarante e i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti da contrattualizzare o destinatari dei provvedimenti adottandi.

¹ Sono soggetti agli obblighi di legge in materia di conflitto di interessi, in quanto compatibili, non soltanto i dipendenti legati alla P.A. da rapporti di lavoro subordinato, ma anche tutti coloro che, benché estranei all'Amministrazione, siano investiti anche di fatto dello svolgimento di una determinata attività in favore dell'Amministrazione stessa (collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori a qualsiasi titolo di imprese, anche in house, fornitrice di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione).

La violazione delle norme in materia di conflitto di interessi è causa di illegittimità degli atti e per i soggetti legati all’Agenzia è fonte di responsabilità disciplinare (art. 16 del D.P.R. n. 62/2013).

Con deliberazione del Direttore Generale n. 133 del 23 febbraio 2017 è stato adottato un regolamento che disciplina i “Criteri di condotta del personale dell’ATS di Bergamo con i fornitori”; tale regolamento declina i comportamenti che i dipendenti devono osservare nelle procedure degli acquisti, sia per mitigare i rischi di situazioni che possano generare conflitti d’interesse, sia per garantire trasparenza e imparzialità nelle procedure.

Nel corso dell’anno 2025, i referenti del RPCT, nelle relazioni semestrali, hanno riferito sulle situazioni, ciascuno per la parte di competenza, di eventuali segnalazioni di conflitto di interessi.

Verifiche nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni del personale a determinati Uffici (art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001)

L’art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione, prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per delitti commessi dai pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione², non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l’accesso o la selezione a pubblici impieghi; né possono fare parte di commissioni di gara per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l’attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Per garantire il rispetto della norma presso l’ATS di Bergamo, il Presidente di ciascuna Commissione, preliminarmente all’inizio dei lavori, cura che tutti i membri della Commissione rendano apposita dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà da cui risulti l’insussistenza delle cause ostative alla partecipazione alla Commissione. Le dichiarazioni sono trasmesse al responsabile del procedimento, che effettua verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni.

Il richiamato art. 35-bis prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per delitti commessi dai pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all’acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Per garantire il rispetto della norma, il Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane richiede all’interessato la sottoscrizione di una specifica dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà da cui risulti l’insussistenza delle cause ostative alla assegnazione alla SC Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità e alla SC Gestione Tecnico -Patrimoniale.

Analogamente provvedono i dirigenti o i responsabili degli Uffici dell’ATS competenti alla concessione o all’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati e per l’affidamento di lavori, forniture e servizi.

Verifica di assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità per l’assunzione di “incarichi di direzione” o di incarichi dirigenziali presso l’ATS di Bergamo

Il d.lgs. n. 39/2013 ha previsto varie ipotesi di inconferibilità³ e di incompatibilità⁴ di incarichi svolti nell’ambito delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, sono previste le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi che il d. lgs. n. 39/2013 definisce come “incarichi di direzione” (cfr. art. 5 e art. 8) o anche “cariche direttive” (cfr. art. 10), intesi come incarichi “di vertice” delle aziende sanitarie, e cioè gli incarichi di Direttore Generale, di Direttore sanitario, di Direttore amministrativo e (cfr. art. 4 d.lgs. n. 171/2016) di Direttore sociosanitario.

Sempre in riferimento ai suddetti “incarichi di direzione” vanno anche ricordate le cause ostative al conferimento previste dall’art. 3, comma 11, del d.lgs. n. 502/1992 e successive modificazioni, e dall’art. 60, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000.

Varie sono anche le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi dirigenziali, interni od esterni, tenendo presente che, come chiarito da ANAC, le inconferibilità e le incompatibilità per gli incarichi dirigenziali previste dal d.lgs. n. 39/2013 non si

² Reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale

³ L’inconferibilità comporta “la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, nonché a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g), d. lgs. n. 39/2013).

⁴ L’incompatibilità, invece, comporta “l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico” (art. 1, comma 2, lett. h), d. lgs. n. 39 del 2013).

applicano alla dirigenza sanitaria (*rectius*: dirigenza del ruolo sanitario), mentre si applicano alla dirigenza “tecnico-amministrativa”⁵.

Al fine di far emergere eventuali cause di inconferibilità o di incompatibilità per i già menzionati incarichi, l'ATS di Bergamo adotta le seguenti misure:

La deliberazione con cui il Direttore Generale conferisce l'incarico di Direttore Sanitario, di Direttore Amministrativo o di Direttore Socio-Sanitario acquisisce efficacia, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013, subordinatamente all'acquisizione di apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con la quale il nominato attesti l'insussistenza delle cause di inconferibilità dell'incarico. Contestualmente l'incaricato dovrà dichiarare anche l'insussistenza delle cause di incompatibilità e, nel caso si trovi in una situazione di incompatibilità, dovrà, entro 15 giorni dalla deliberazione, a pena di decadenza, accettare la nomina e rimuoverle. L'acquisizione della dichiarazione è affidata al responsabile del provvedimento di nomina, limitatamente al solo atto di conferimento dell'incarico. Le successive dichiarazioni di insussistenza della causa di inconferibilità e di incompatibilità sono acquisite, con cadenza annuale, e ogni qual volta si dovesse presentare una causa di incompatibilità, dal Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane che provvederà anche alla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Agenzia.

Le verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sono di competenza del responsabile della pubblicazione del documento da pubblicare.

Quanto al Direttore Generale, l'acquisizione - all'atto della nomina - delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità sono di competenza dell'autorità regionale competente ad effettuare la prescritta vigilanza ai sensi dell'art. 15 del d. lgs. 39/2013 e con la quale il Direttore Generale stipula il contratto di prestazione d'opera. Successivamente alla propria nomina il Direttore Generale rinnova con cadenza annuale le dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità; tali dichiarazioni vengono acquisite, verificate e pubblicate con le modalità analoghe a quelle previste per il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo ed il Direttore Socio-Sanitario.

Per quanto riguarda gli “incarichi dirigenziali interni o esterni”, i bandi, gli avvisi ed ogni altro analogo atto con cui vengono pubblicizzate le procedure di selezione per il conferimento degli incarichi di Struttura, precisano quali siano le condizioni ostative al conferimento e le situazioni di incompatibilità che devono essere eventualmente risolte.

Il dirigente prescelto per il conferimento dell'incarico, prima dell'assunzione dello stesso e della firma del relativo contratto, rilascia al Responsabile della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in ordine alla insussistenza di cause di inconferibilità ed alla insussistenza di cause di incompatibilità previste dal d.lgs. n. 39/2013 o da altre disposizioni vigenti (tra cui l'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, relativamente agli incarichi direttivi di uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati). Le verifiche sulla veridicità della dichiarazione sono effettuate dal Responsabile della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane. Nel contratto va inserita una clausola con la quale il dirigente si impegna a dare immediata comunicazione alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane di eventuali cause di inconferibilità sopravvenute nel corso dell'incarico.

Con cadenza annuale, su richiesta del Responsabile della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, tutti i dirigenti non sanitari titolari di incarichi di Struttura rilasciano apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà in merito alla insussistenza di cause di incompatibilità o di inconferibilità utilizzando l'apposita modulistica predisposta della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane. A prescindere dalla richiesta, ogni qualvolta dovesse sopravvenire una causa di inconferibilità o di incompatibilità, il dirigente interessato dovrà darne immediata comunicazione alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, per i provvedimenti conseguenti.

Al Responsabile della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane è affidato il compito di effettuare le verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive rese dagli interessati e di pubblicare le dichiarazioni.

Per quanto riguarda l'ipotesi (prevista dall'art. 53, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001) di inconferibilità di “incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni”, il responsabile del procedimento cura che il candidato prescelto includa nella dichiarazione di

⁵ (cfr. delibera ANAC n. 1146/2019, delibera ANAC n. 1201/2019; delibera ANAC n. 713/2020 e successivi atti)

insussistenza della cause di inconferibilità anche l'assenza delle circostanze sopra specificate, e provvede alle conseguenti verifiche.

Altresì, in ossequio alle direttive ANAC, (l'Autorità censura la prassi diffusa presso le amministrazioni di acquisire la dichiarazione in un momento successivo alla data del conferimento dell'incarico) si dispone che la dichiarazione sia acquisita tempestivamente in tempo utile per le dovute verifiche ai fini del conferimento dell'incarico.

La violazione delle disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 costituisce una delle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione che, in base all'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, come modificata dal d.lgs. n. 97/2016, il RPCT deve segnalare all'organo di indirizzo e all'OlIV, e indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti responsabili della scorretta attuazione della misura⁶.

Alla luce di quanto sopra illustrato, il RPCT, nel corso del 2025, ha provveduto ad effettuare i relativi controlli, senza, tuttavia, rilevare elementi di criticità.

Disciplina delle attività successive alla cessazione dal servizio (cd. *pantoufle* o *post-employment*)

Il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 (introdotto dall'art. 1, comma 42, lett. I), della L. 190/2012) prevede il divieto per i dipendenti⁷ che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali⁸ per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (c.d. "divieto di *pantoufle*" o di "*post-employment*", o di "*revolving doors*").

L'art. 53 deve ritenersi applicabile anche al Direttore Generale (cfr. Corte di Cassazione, sez. unite civili - sentenza 11 novembre 2020 n. 25369) ed ai componenti della Direzione Strategica (Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Socio-Sanitario).

Al fine di garantire l'esatto rispetto della suddetta normativa, con il presente documento, si dispone che:

- il Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dell'ATS è tenuto ad assicurare che, all'atto di dimissione o cessazione dal servizio, il dipendente sottoscriva apposita dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; il Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane applica analoga misura alla cessazione dal servizio del Direttore Generale, del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio-Sanitario; il rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione va segnalato al RPCT;
- il Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dell'ATS adatta gli schemi dei contratti di lavoro da far sottoscrivere ai dipendenti in modo che sia prevista una clausola che preveda specificamente il divieto di *pantoufle*;
- il Responsabile della SC Gestione Tecnico-Patrimoniale è tenuto ad assicurare che nei bandi di gara o in equivalenti atti prodromici agli affidamenti di contratti di appalto, anche mediante procedura negoziata, sia previsto quale condizione di partecipazione alla procedura, a pena di esclusione dalla stessa, che l'offerente non abbia concluso contratti di lavoro

La delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, recante "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi", disciplina il procedimento di accertamento delle cause di inconferibilità o incompatibilità che il RPCT è tenuto ad attivare nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico e del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

"Dipendenti": soggetti legati alla P.A. da un rapporto di lavoro, sia esso a tempo indeterminato, determinato o autonomo (parere ivi compresi i soggetti titolari di uno degli incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013).

"Dipendenti con poteri autoritativi e negoziali": soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente; coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento (delibera ANAC n. 88 del 8 febbraio 2017); rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015), i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice. "L'eventuale mancanza di poteri gestionali diretti non esclude che, proprio in virtù dei compiti di rilievo elevatissimo attribuiti a tali dirigenti, sia significativo il potere di incidere sull'assunzione di decisioni da parte della o delle strutture di riferimento. Per tali soggetti, la stessa Corte costituzionale ha inteso rafforzare, rispetto ad altre tipologie di dirigenti, presidi di trasparenza anche in funzione di prevenzione della corruzione (Sentenza n. 20/2019). Il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli può configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di *pantoufle* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento." (PNA 2019).

subordinato o autonomo e comunque non abbia attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'ATS che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Agenzia nei loro confronti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto; i partecipanti alle procedure devono rilasciare apposita dichiarazione in merito alla sussistenza del requisito suddetto (cfr. i *"Criteri di condotta del personale dell'ATS di Bergamo con i fornitori"* approvati con Deliberazione del Direttore Generale n. 133 del 23 febbraio 2017); all'esatto rispetto di tale previsione sono tenuti tutti gli altri Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, in presenza di analoghi procedimenti amministrativi ascritti alla loro responsabilità;

- i dirigenti che, nell'esercizio delle loro funzioni, vengano a conoscenza di violazioni del divieto di *pantoufage* devono farne denuncia alla Procura presso la Corte dei Conti, e devono darne immediata comunicazione al Direttore della SC Gestione Tecnico-Patrimoniale e al responsabile di qualunque altra Struttura aziendale che risulti intrattenere rapporti contrattuali con i soggetti che hanno indebitamente conferito gli incarichi, affinché si faccia valere il divieto di contrattare con le pubbliche amministrazioni previsto dall'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantoufage* sono le seguenti: nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma divieto per i soggetti privati indicati dalla norma di stipulare contratti con le pubbliche amministrazioni per tre anni; obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico conferito in violazione del divieto di *pantoufage*.

Alla luce di quanto sopra illustrato, nel corso del 2025, non sono stati rilevati elementi di criticità.

Autorizzazione a svolgere incarichi extra-istituzionali

Fermo restando che - in via generale (e salve le norme sulla libera professione svolta dai dirigenti del ruolo sanitario) - i dipendenti dell'ATS con rapporto di lavoro a tempo pieno o con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, la possibilità per i dipendenti dell'Agenzia di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati (c.d. incarichi extraistituzionali o extra Ufficio) è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, che prevede un regime di autorizzazione preventiva, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati. Ciò allo scopo di evitare che le attività extraistituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'Ufficio o che esse possano interferire con i compiti istituzionali, creando situazioni di conflitto di interesse anche solo potenziale.

In materia l'ATS di Bergamo ha adottato i seguenti Regolamenti:

- con deliberazione del Direttore Generale n. 110 del 31 gennaio 2014, il *"Regolamento aziendale in materia di incompatibilità e autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali"*, che specifica i casi di incompatibilità e quelli che configgono con gli interessi del Servizio Sanitario nazionale o comunque con gli interessi pubblici curati dall'ATS; il regolamento definisce inoltre le modalità di rilascio della autorizzazione preventiva allo svolgimento di incarichi extraistituzionali;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 791 del 17 ottobre 2019, il *"Regolamento delle attività di docenza e di formazione svolte dal personale"* che impone la verifica preventiva dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.
- con deliberazione del Direttore Generale n. 685 del 29 giugno 2011, il *"Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale dipendente del comparto"*.

Nel corso dell'anno 2025 non sono pervenute segnalazioni di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

Emersione di conflitto di interessi in capo a soggetti esterni destinatari di incarichi di collaborazione o consulenza

Ai sensi del comma 14 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, l'ATS è tenuta a verificare l'insussistenza, in capo ai propri collaboratori e ai propri consulenti esterni, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi "strutturali". Peraltra l'attestazione della avvenuta verifica di quanto sopra è oggetto di specifico obbligo di pubblicazione; con riferimento ai collaboratori e consulenti è, altresì, prevista (vedasi anche l'art. 15 del d.lgs. n. 33/2013), la pubblicazione degli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, del *curriculum vitae* e dei dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato.

A quanto sopra si aggiunge che le disposizioni relative alla emersione e gestione dei conflitti di interesse, contenute nel codice di comportamento, si applicano anche ai collaboratori esterni.

Per la concreta effettuazione della verifica della insussistenza di conflitti di interesse di collaboratori e consulenti dell'ATS con il presente PIAO si dispone quanto segue:

- Prima dell'adozione del provvedimento di conferimento dell'incarico di collaborazione o consulenza, il responsabile del procedimento deve far sottoscrivere all'incaricando una dichiarazione, redatta su modello appositamente predisposto, in merito agli incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione, nonché in merito alla assenza di situazioni – anche potenziali – di conflitto di interessi (propri, o di suoi parenti o affini entro il secondo grado, o del coniuge o del convivente) con l'ATS di Bergamo. Con la dichiarazione l'interessato si deve impegnare altresì a comunicare prontamente eventuali variazioni delle circostanze dichiarate.
- Il modello da far sottoscrivere all'interessato comprende anche una dichiarazione in merito alla titolarità di eventuali cariche elettive, ai fini dell'art. 5, comma 5, del d.l. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, e s.m.i.
- Il responsabile del procedimento valuta gli eventuali incarichi o la titolarità di cariche dichiarate, al fine di escludere la sussistenza di conflitti di interesse, e verifica a campione la veridicità delle dichiarazioni rilasciate anche mediante la consultazione di banche dati liberamente accessibili.
- La dichiarazione resa dall'incaricando deve essere espressamente richiamata nel provvedimento di conferimento dell'incarico.
- Per gli incarichi di durata superiore a un anno, il responsabile del procedimento provvede ad acquisire annualmente una dichiarazione aggiornata circa la titolarità di incarichi o cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione e circa la insussistenza di conflitti di interesse e ad effettuare le conseguenti valutazioni e verifiche.
- Il RPCT controlla a campione la avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e la relativa pubblicazione delle stesse.

Fermo restando quanto sopra, tutti i collaboratori e consulenti devono astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri (o di parenti e affini fino al secondo grado, o del coniuge, o del convivente), e in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Si applicano in tal caso le stesse procedure previste per i dipendenti. La violazione degli obblighi previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, come specificati dalla presente sezione, costituisce causa di decadenza dall'incarico (art. 2, comma 3, D.P.R. n. 62/2013)
Nell'anno 2025 il monitoraggio non ha esitato situazioni di conflitto di interesse.

Misure di formazione degli operatori in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e legalità

Un'importante misura generale per abbattere il rischio è rappresentata dalla formazione del personale sulle norme vigenti in materia di prevenzione e repressione della corruzione, sul sistema aziendale anticorruzione e su tematiche quali l'etica, la legalità e la trasparenza.

L'ATS privilegia i corsi di formazione organizzati all'interno dell'Agenzia. Il RPCT provvede a segnalare al Dirigente del Servizio di Formazione e aggiornamento Aziendale, in fase di raccolta del fabbisogno formativo ai fini della redazione del Piano annuale della formazione, le proposte di corsi da erogare nell'anno in tema di anticorruzione.

In fase di progettazione/realizzazione degli eventi il RPCT, in accordo con i Dirigenti dei Servizi interessati, provvede a selezionare i partecipanti sulla base dell'esposizione al rischio di corruzione; gli stessi sono obbligatoriamente tenuti a partecipare secondo le modalità previste in Agenzia per la frequenza ai corsi di Formazione.

Normalmente i corsi vengono accreditati ECM-CPD per il personale sanitario, nonché presso l'Ordine degli assistenti sociali della Regione Lombardia per i loro iscritti, e vengono inseriti nel portfolio di ogni singolo dipendente come patrimonio formativo dello stesso.

Il resoconto della formazione annuale erogata è sempre reperibile presso gli uffici del Servizio di Formazione e Aggiornamento aziendale.

Nel corso dell'anno 2025 è stato realizzato il corso "Formazione all'anticorruzione e trasparenza" al quale hanno partecipato n. 360 operatori (pari al 63% dell'organico).

Rotazione ordinaria

Come è noto, la misura di prevenzione della rotazione ordinaria del personale è assai efficace, ma è anche di difficile e talora di impossibile concreta applicazione, sia per i numerosi vincoli soggettivi, sia per la necessità di non pregiudicare il buon andamento o la continuità dell'azione amministrativa.

Presso l'ATS di Bergamo la concreta possibilità di rotazione del personale dirigenziale nell'ambito della dirigenza amministrativa appare estremamente problematica, sia per l'esiguità del numero di dirigenti disponibili, sia soprattutto per il fatto che il contenuto degli incarichi dirigenziali *de quo* comporta l'esercizio non solo di un ruolo gestionale, ma anche (e, forse, soprattutto) di un ruolo

di alta specializzazione e di elevate conoscenze tecnico-specialistiche; ciò è dovuto anche al fatto che il numero di “*professionals*” all’interno delle strutture amministrative è assai ridotto, così come – in generale – è assai ridotta – rispetto ad analoghe realtà – la dotazione organica complessivamente disponibile.

La “rotazione” finisce così per essere affidata, in questo specifico contesto, alla cessazione dal servizio, per vari motivi, dei dirigenti titolari.

Parzialmente diverso potrebbe essere il discorso relativo agli incarichi dirigenziali gestionali riservati alla dirigenza del ruolo sanitario (medici, veterinari, psicologi), anche in considerazione del fatto che in questo ambito è immaginabile, in alcuni casi, una rotazione “territoriale”, che appare di applicazione tendenzialmente meno problematica di quella “funzionale”.

A proposito della rotazione ordinaria nei ruoli dirigenziali va detto che i PTPCT dell’ATS succedutisi nel tempo si sono limitati a generiche enunciazioni di principio e non hanno mai previsto specifici e puntuali programmi di rotazione.

Nell’anno 2025 sono cessati dal servizio, per vari motivi, diversi Direttori, dirigenti e responsabili di Struttura Complessa e di Struttura Semplice. Nello specifico i dirigenti cessati sono n. 17 di fronte a n. 23 dirigenti assunti, mentre per quanto concerne il personale non dirigenziale, i dipendenti cessati sono n. 26 di fronte a n. 46 assunti.

Nei fatti si è così realizzata una sorta di massiccia “rotazione forzosa” negli incarichi dirigenziali, certo non guidata da logiche di prevenzione della corruzione, ma comunque utile anche a questi fini.

Per tutto quanto sopra considerato, si provvederà in corso d’anno, a verificare la possibilità e la opportunità di programmare nel lungo periodo ulteriori avvicendamenti negli incarichi dirigenziali.

Nelle schede costituenti l’allegato 1) al PIAO *“Mappatura dei processi – identificazione, analisi, valutazione e trattamento del rischio”* sono comunque indicate misure di prevenzione specifiche che, unitamente alle altre misure di prevenzione generali, appaiono ad oggi sufficienti a contenere ragionevolmente il rischio di eventi corruttivi⁹. In alcuni casi è anche prevista una rotazione riferita non ai ruoli dirigenziali ma a personale non dirigente che, tuttavia, esercita funzioni di vigilanza e controllo particolarmente a rischio.

I Patti d’integrità e le clausole di legalità e la clausola “T&T” (clausola per la Trasparenza e Tracciabilità)

I Patti d’integrità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il Patto di integrità permette un controllo reciproco tra stazione appaltante e offerenti, che si vincolano reciprocamente a mantenere condotte improntate a trasparenza e legalità. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento da osservarsi a pena di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto, finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati a tutti i concorrenti. L’accettazione del patto di integrità da parte dei concorrenti comporta l’ampliamento dei loro obblighi nei confronti del stazione appaltante sia da un punto di vista temporale, in quanto gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto, sia da un punto di vista contenutistico, poiché si richiede all’impresa di impegnarsi non solo per corretta esecuzione degli interventi individuati nel contratto di appalto, ma anche ad avere un comportamento leale, corretto e trasparente.

A tale fine l’Agenzia, in attuazione dell’art. 1, comma 17, della L. 190/2012, quale “ente del sistema regionale” (SIREG) utilizza il *“Patto di integrità in materia di contratti pubblici della Regione Lombardia e degli enti del sistema regionale di cui all’allegato A1 alla L.R. 27 dicembre 2006, n. 30”*, adottato con D.G.R. 17/6/2019 n. XI/1751.

Il Responsabile della SC Gestione Tecnico Patrimoniale dell’ATS è tenuto ad assicurare che negli avvisi, nei bandi di gara, nelle lettere di invito o nei capitolati speciali di appalto siano previste clausole di legalità/integrità che comportino l’impegno a rispettare il già menzionato Patto di integrità, a pena di esclusione dalla gara o a pena di risoluzione del contratto.

Il Patto di integrità deve essere espressamente sottoscritto per accettazione dai partecipanti alla procedura ovvero costituisce condizione obbligatoria per l’ammissione a tutte le procedure di affidamento dei contratti pubblici.

In linea con la delibera ANAC n. 15/2019 il patto di integrità obbliga il concorrente a rendere una dichiarazione sostitutiva concernente l’eventuale sussistenza di conflitto di interessi anche potenziali rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di aggiudicazione o nella fase esecutiva, e a comunicare qualsiasi conflitto di interessi sopravvenuto.

Le clausole di legalità prevedono, altresì, un richiamo al Codice di comportamento dell’ATS, con obbligo per il contraente di garantire nella esecuzione del contratto comportamenti conformi alle disposizioni del codice in quanto applicabili oltre alla violazione degli obblighi comportamentali dell’art. 14 del D.P.R. n. 62/2013.

⁹ Cfr. all.2 al PNA 2019

Ai sensi della D.G.R. XI/5408 del 25/10/2021, (aggiornata con D.G.R. n. XI/6605 del 30/06/2022¹⁰), al fine di garantire la trasparenza e la tracciabilità della fase esecutiva dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, dal 1° gennaio 2022 negli atti di gara, l'ATS aveva previsto la c.d. "clausola T&T" (clausola per la trasparenza e la tracciabilità), poi parte degli accordi contrattuali, in virtù della quale si richiedeva all'aggiudicatario ed alla filiera dei subcontraenti coinvolti nella esecuzione del contratto di trasmettere all'ATS le informazioni previste dall'art. 111 del Nuovo codice dei contratti pubblici e dall'art. 3 della L. n. 136/2010. Successivamente, con D.G.R. n. XI/2388 del 28 maggio 2024, la Giunta regionale ha deliberato di sospendere l'applicazione delle linee guida trasparenza e tracciabilità della fase esecutiva dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" (cd. Clausola T&T).

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione occorre tenere in considerazione diversi fattori che intervengono nel procedimento che conduce all'acquisto di un bene o servizio. Nel rispetto della normativa, in sintesi, si prevede:

- l'obbligo di adesione a convenzioni regionali stipulate dalla centrale di committenza/soggetto aggregatore ARIA S.p.A.;
- l'obbligo di adesione a convenzioni/accordi quadro/SDA(sistema dinamico di acquisto) CONSIP/ARIA; salvo motivazioni specifiche di impossibilità di adesione;
- l'obbligo di programmazione triennale degli acquisti di beni e servizi superiori o pari ad € 140.000,00;
- l'obbligo di programmazione triennale dei lavori superiori o pari a € 150.000,00;
- l'obbligo di utilizzo delle piattaforme di e-procurement messe a disposizione dalla centrale di committenza regionale ARIA (piattaforma SINTEL) e da Consip (MEPA – mercato elettronico della pubblica amministrazione-Accordi quadro, SDA – sistemi dinamici di acquisto).

Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

Tra le misure generali di prevenzione rientra il rispetto dei termini, previsti da norme di legge o di regolamento, per la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza delle diverse articolazioni organizzative aziendali, fatti salvi i casi di silenzio assenso e di "silenzio rigetto" (o "silenzio diniego") previsti dalle disposizioni vigenti.

Il rispetto dei termini deve essere garantito dal responsabile del procedimento o, nel caso in cui questo non sia stato individuato, dal dirigente o dal responsabile della Struttura competente a svolgere il procedimento.

Nell'anno 2025, ciascun Responsabile delle Strutture dell'ATS ha proceduto al monitoraggio, con cadenza semestrale, con *report* inoltrato al RPCT. E' stata sperimentata con successo una nuova modalità di trasmissione di report, che semplifica l'estrazione e il raggruppamento delle informazioni dei report semestrali.

Trasparenza

La trasparenza concettualmente rappresenta una misura di prevenzione generale. È ad oggi confermata, ai sensi della legge n. 190/2012, l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) per gli enti pubblici economici, le Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione. Il PIAO è a sua volta composto da diverse sottosezioni, di cui una specificatamente dedicata all'anticorruzione e alla trasparenza (secondo l'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013).

Si rinvia, pertanto, all'apposito paragrafo sulla Trasparenza.

Misure di prevenzione specifiche

L'ATS di Bergamo ha adottato varie misure di prevenzione specifiche. Le schede costituenti l'Allegato 1 al PIAO individuano, per ciascun processo mappato, le "misure correttive" che, all'esito della identificazione degli eventi rischiosi, dell'analisi dei rischi e della loro ponderazione, appaiono come necessarie e sostenibili.

Le misure specifiche possono essere ricondotte alle seguenti categorie:

- misure di controllo/audit;
- segregazione delle funzioni;
- misure di regolamentazione interna;
- sensibilizzazione degli operatori;
- misure di semplificazione e di informatizzazione di specifici processi;

¹⁰ D.G.R. n. XI/6605 del 30/06/2022: "Approvazione modifiche alla D.G.R. n. XI/5408 del 25/10/2021 e aggiornamento delle "Linee Guida Trasparenza e Tracciabilità della fase esecutiva dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture"

- rotazione delle tipologie di pratiche assegnate agli operatori;
- rotazione dei territori assegnati o delle tipologie di attività assegnate ai dipendenti per l'esercizio di funzioni di vigilanza e controllo;
- svolgimento di attività "a rischio" (specie di vigilanza e controllo) con coppie di operatori a composizione variabile.

Relativamente alle misure di controllo, può dirsi che, all'interno e all'esterno dell'Agenzia, esiste un articolato sistema che prevede il coinvolgimento di più organi e di più funzioni, tra cui:

a) Controlli interni:

- controllo preventivo sulla regolarità amministrativa e contabile delle deliberazioni del Direttore Generale e degli atti (determinazioni) dirigenziali;
- controlli di competenza del Collegio sindacale sulla legittimità degli atti e dei procedimenti (osservanza di leggi, norme e Regolamenti); sull'andamento della gestione aziendale sotto il profilo economico, finanziario e patrimoniale; sulla regolare tenuta della contabilità e sulla conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; sulla corretta gestione della cassa;
- controlli di competenza del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP), in particolare sulla relazione annuale del RPCT, sull'adempimento degli obblighi di trasparenza e sulla coerenza tra la sezione rischi corruttivi e trasparenza e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- controlli del Servizio ispettivo di cui all'art. 1, comma 62, della L. 662/1996 (sul divieto di svolgimento di attività lavorative incompatibili con lo status di pubblico dipendente).

Altresi, l'attivazione delle misure di controllo viene garantita tramite le seguenti funzioni:

- *Internal Auditing* (IA), quale strumento necessario alla valutazione dell'efficacia del sistema dei controlli interni, anche mediante la verifica ed il controllo di secondo livello sulla conformità delle procedure aziendali rispetto a norme o regolamenti, con la finalità di identificare, mitigare e/o correggere gli eventuali rischi strategici, di processo e di informativa e vengono svolti specifici audit sulle aree aziendali. Tale funzione è prevista dalla L. R. n. 17/2014 anche all'interno degli enti del "sistema regionale", fa perno su uno specifico responsabile (RIA) e opera sulla base di un *"Piano delle attività di Internal audit"* annuale (per l'anno 2025, il Piano di IA è stato adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 194/2025). La responsabilità della gestione operativa della funzione di Internal Auditing è stata attribuita al Dott. Stefano Bonini con delibera del Direttore Generale n. 1136 del 23 dicembre 2022.

- Controllo di gestione, è uno strumento della direzione strategica. Assiste i vertici per monitorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità delle attività con l'applicazione di specifici indicatori;

- Sistema di Gestione per la Qualità aziendale contribuisce alla programmazione, sviluppo e controllo dei progetti e delle azioni atte al perseguitamento degli obiettivi aziendali in tema di qualità e miglioramento; nella realizzazione, mantenimento e sviluppo dell'organizzazione generale e specifica per ogni ambito operativo aziendale; nel mantenimento e nel miglioramento dei processi direzionali e operativi. L'ATS di Bergamo è certificata secondo la norma ISO UNI EN 9001:2015 e, per il Laboratorio prevenzione, secondo la norma ISO/IEC 17025, anche al fine di verificare la coerenza dell'attività svolta con il prestabilito modello procedimentale di riferimento.

Al fine di implementare e rafforzare il sistema dei controlli interni, in attuazione dei principi e degli indirizzi forniti da Regione Lombardia con la D.G.R. XI/6278/2022 è stato istituito con deliberazione del Direttore Generale n. 227 del 21 marzo 2024 il Comitato di Coordinamento dei Controlli Interni. Tale Comitato persegue la sinergia e il collegamento dei diversi ambiti e delle diverse aree di indagine considerate a maggior rischio e costituisce strumento strategico che convoglia gli esiti e le risultanze dei diversi sistemi di controllo in una direzione unitaria e coerente alle strategie aziendali. Con successiva deliberazione del Direttore Generale n. 350 del 24 aprile 2024 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del Comitato di Coordinamento dei Controlli Interni.

Nel 2025 il Comitato di Coordinamento dei Controlli Interni si è riunito semestralmente e le criticità rilevate sono state oggetto di misure di miglioramento.

b) Controlli esterni:

- controlli del Sistema di Gestione per la Qualità aziendale effettuati dall'Ente Accreditato per mantenere/rinnovare la certificazione secondo procedura e secondo un piano audit stabilito da questi;
- controlli di Regione Lombardia, tramite l'Organismo Regionale per le Attività di Controllo (ORAC)¹¹ e tramite le preposte Direzioni Generali, nell'interesse della tenuta complessiva del Sistema regionale;
- controlli della Agenzia di controllo del SSR (ACSS);
- controlli della Corte dei conti;
- controlli ispettivi ministeriali in specifiche materie.

2.3.11. Monitoraggio e riesame sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

I sistema di monitoraggio anticorruzione è stato progettato per verificare il livello di attuazione delle misure di prevenzione definite. Tale monitoraggio si articola in due livelli:

- **Primo livello:** autovalutazione condotta dai responsabili dei processi, che relazionano sul grado di implementazione delle misure.
- **Secondo livello:** verifiche dirette del RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), che controlla l'effettiva applicazione delle misure.

Il RPCT riceve relazioni semestrali dai referenti sui progressi e le criticità. Inoltre, effettua verifiche a campione per garantire la veridicità delle informazioni e risponde prontamente a segnalazioni di mancato rispetto delle misure.

Nel 2025, il processo di trasparenza ha raggiunto gli obiettivi pianificati, evidenziando un'efficace implementazione delle misure.

Piano di Monitoraggio per il 2026

- Verifiche a campione su:
 1. Dichiarazioni obbligatorie dei dipendenti in caso di dimissioni o cessazioni (es. pantoufage).
 2. Conflitti di interesse dichiarati da collaboratori esterni e membri di commissioni.
 3. Procedimenti relativi al rispetto della normativa sui finanziamenti PNRR/PNC.
 4. Pubblicazione trasparente di dati obbligatori sul sito istituzionale.
- Confronti con i referenti RPCT su processi e mappatura del rischio.
- Confronti con il responsabile antiriciclaggio sui controlli effettuati

Il RPCT è inoltre responsabile della rendicontazione annuale all'ANAC, prevista entro il 31 gennaio. Questa relazione include ambiti come:

- ⇒ Gestione del rischio
- ⇒ Misure specifiche e trasparenza
- ⇒ Formazione e rotazione del personale
- ⇒ *Whistleblowing*, codice di comportamento e procedimenti disciplinari.

Gli esiti del monitoraggio 2025 saranno pubblicati entro il 31 gennaio 2025 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito ATS di Bergamo.

2.3.12. Anticorruzione e trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

La trasparenza, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, art. 1, va intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti sul sito istituzionale

¹¹ La L. R. 28 settembre 2018, n. 13 ha istituito l'Organismo Regionale per le Attività di Controllo (ORAC), con la finalità di rendere più efficiente l'azione amministrativa e di valutare l'efficacia del sistema dei controlli interni.

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti prevista a fini di trasparenza avviene mediante la sezione del sito internet istituzionale dell'ATS denominata "Amministrazione Trasparente", raggiungibile al seguente indirizzo: <https://www.ats-bg.it/amministrazione-trasparente>.

Ai sensi del disposto dell'art. 10 del d.lgs. n. 33 del 2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC (Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, PNA 2022 e Delibera n. 495 del 25 settembre 2024, aggiornata con la Delibera n. 481 del 3 dicembre 2025), si è provveduto a rappresentare nell'allegato 2) del PIAO (denominato "Tabella dei dati e documenti da pubblicare ai fini della trasparenza"), quale parte integrante della presente sezione, i flussi per la pubblicazione dei dati. Tale allegato individua, in forma tabellare, tutti i dati, le informazioni e i documenti di cui è prevista, per norma di legge, per direttiva di enti sovraordinati o per libera scelta dell'ATS, la pubblicazione a fini di trasparenza.

In particolare, il citato allegato specifica, per ciascuna tipologia di dati, informazioni o documenti soggetti a pubblicazione, la sottosezione di primo e di secondo livello ove va effettuata la pubblicazione, i riferimenti normativi, la denominazione e il contenuto dell'obbligo, l'aggiornamento, il termine di scadenza ai fini della pubblicazione, il responsabile della produzione o il detentore del dato, o del documento da pubblicare e il responsabile della pubblicazione. Tali riferimenti costituiscono obbligo per tutti i Responsabili delle strutture dell'ATS deputate a pubblicare i dati indicati.

La sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione trasparente" è organizzata con modalità tali che, cliccando sull'identificativo di una sezione, è possibile accedere ai contenuti della sezione stessa. Eventuali ulteriori contenuti da pubblicare a fini di trasparenza e non riconducibili a nessuna delle sezioni indicate devono essere pubblicati nella sezione > "Altri contenuti". Nel caso in cui sia necessario pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" informazioni, documenti o dati che sono già pubblicati in altre parti del sito, viene inserito all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", un collegamento ipertestuale ai contenuti stessi, in modo da evitare duplicazione di informazioni all'interno del sito.

In ogni pagina all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" è presente la data dell'ultimo aggiornamento effettuato. I responsabili della pubblicazione devono verificare che i dati, le informazioni e i documenti siano disponibili in formato di tipo aperto, facilmente accessibili, completi, e tempestivi, per garantire la trasparenza e il riutilizzo delle informazioni da parte di chiunque (ai sensi dell'art. 7 D.Lgs 33/2013).

Il Codice dell'Amministrazione Digitale, detto CAD (D.Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005), definisce all'articolo 68 il formato di dati di tipo aperto come "un formato che è reso pubblico, che è documentato esaustivamente e che è neutralmente implementabile". Questa definizione mira a garantire la massima trasparenza e interoperabilità nell'uso dei dati pubblici, promuovendo il riuso delle informazioni.¹²

Il RPCT vigila sul processo sia in via diretta, effettuando monitoraggi a campione sull'effettiva pubblicazione, sia attraverso i propri Referenti con la trasmissione della rendicontazione periodica, ma non sostituisce gli uffici nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati. Quando necessario, il RPCT svolge anche funzione di impulso.

Il processo di monitoraggio avviene generalmente con periodicità semestrale, tuttavia sono possibili monitoraggi cadenzati con periodicità anche più ristretti in relazione al documento oggetto di pubblicazione.

I dirigenti responsabili degli Uffici dell'Agenzia garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività e la semplicità di consultazione.

La rendicontazione periodica al RPCT, sottoscritta dal Responsabile, costituisce autocertificazione del livello di assolvimento degli obblighi di pubblicità ai fini dell'attestazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) svolge importanti compiti in materia di verifica sull'assolvimento degli adempimenti e degli obblighi di trasparenza, come previsto dall'art. 1, comma 14 della L. 190/2012. In particolare, tra i compiti del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in materia di Trasparenza, vi è il rilascio dell'attestazione annuale sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicità, in merito a completezza, aggiornamento e formato dei dati pubblicati, secondo le indicazioni di ANAC. Nel corso dell'anno 2025 il NVP, dopo l'espletamento dei controlli, ha attestato l'esito degli stessi. Tale attestazione è pubblicata sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente: *Controlli e rilievi sull'amministrazione > Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi di controllo con funzioni analoghe*.

Accesso ai dati e documenti (accesso documentale, accesso civico, accesso civico generalizzato)

¹² L'Agenzia per l'Italia Digitale istruisce ed aggiorna, con periodicità almeno annuale, un repertorio dei formati aperti utilizzabili nelle pubbliche amministrazioni, secondo quanto disposto dal Codice dell'amministrazione digitale (art. 68, c. 4, d.lgs. n. 82/2005, nel pieno rispetto dell'art. 7 del d.lgs. n. 33/2013).

Per garantire trasparenza, pubblicità ed efficacia nell'attività amministrativa, l'ATS di Bergamo riconosce il diritto di accesso a dati, informazioni e documenti nelle forme previste dal d.lgs. n. 33/2013: accesso documentale, civico "semplice" e "generalizzato". Tali modalità sono regolate dal "Regolamento dell'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo" approvato con deliberazione n. 715 del 6 settembre 2018, che sostituisce la versione precedente del 2017.

L'ATS gestisce un "Registro delle richieste di accesso", aggiornato ogni sei mesi, che riporta informazioni come oggetto, data delle richieste e relativi esiti. Questo registro è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente > *Altri contenuti* > *Accesso civico*. In base all'art. 46 del d.lgs. n. 33/2013, il mancato rispetto degli obblighi di pubblicazione e l'indebito rifiuto o limitazione dell'accesso civico comportano sanzioni amministrative e valutazioni negative per la responsabilità dirigenziale, con possibili ripercussioni sulla retribuzione di risultato e sul trattamento accessorio collegato alla *performance*.

Di seguito il dettaglio delle tipologie con l'indicazione di quante richieste sono pervenute in ATS alla data del 30.06.2025:

- n. 54 istanze di accesso documentale
- n. 0 istanze di accesso civico semplice
- n. 4 istanze di accesso civico generalizzato

NB. Le informazioni relative all'intero anno 2025 potranno essere fornite in modo completo solo intorno alla metà del mese di gennaio (la scadenza per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente è fissata al 31 gennaio 2026).

La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023, operativo dal 1° luglio 2023, sono state introdotte nuove disposizioni sulla trasparenza dei contratti pubblici. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono trasmettere i dati relativi ai contratti pubblici alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) tramite piattaforme digitali, garantendo la connessione con la sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali. Tale sistema assicura la visibilità di tutte le fasi del ciclo contrattuale.

Le principali modifiche includono:

- Sostituzione dell'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013 con l'art. 224 del nuovo Codice.
- Abrogazione dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.
- Obbligo di pubblicazione di dati non inclusi nella BDNCP in "Amministrazione Trasparente".

Le delibere ANAC del 20 giugno 2023 (n. 261 e n. 264) e del 19 dicembre 2023 (n. 605) hanno chiarito modalità e ambiti di pubblicazione, distinguendo i regimi per contratti conclusi entro il 2023, in corso o futuri. È stato pubblicato il collegamento alla BDNCP sul sito istituzionale, con aggiornamento degli obblighi normativi.

Presso la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici è inoltre operativo il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVC che consente alle stazioni appaltanti, attraverso un'interfaccia web, di verificare i requisiti di partecipazione agli appalti pubblici. Cor definito ai commi 1 e 2 dell'art. 24 del D. Lgs 36/2023 il FVOE consente la verifica delle cause di esclusione di cui agli articoli 94 e 95 dei requisiti di cui all'art. 103 per i soggetti esecutori di lavori pubblici ed è utilizzato per la partecipazione alle procedure di affidamento disciplinate dal codice.

La trasparenza e tutela dei dati personali

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti *web* per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo o amministrativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e nel Codice in materia di protezione dei dati personali come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101¹³.

Pertanto, la pubblicazione dei dati in "Amministrazione Trasparente" è effettuata previa verifica del rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento e limitazione della conservazione.

Questi sono i principi ai quali si attiene l'ATS di Bergamo ai fini del contemporamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali (inteso come diretto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona) e il diritto di libero accesso da parte dei cittadini ai dati e alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

In ottemperanza al Regolamento (UE) n. 2016/679, l'ATS di Bergamo ha provveduto alla nomina del *Data Protection Officer/Responsabile della Protezione dei dati*. Attualmente il Responsabile della Protezione dei Dati designato è: "LTA srl" i cui

¹³ Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché' alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE" (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

riferimenti – unitamente alle informative privacy – sono pubblicate nella sezione “*Privacy*” sulla home page del sito web istituzionale.

bozza in consultazione