

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

Piano Integrato di Attività e Organizzazione della ATS della Città Metropolitana di Milano

2025/2027

Sommario

Sommario	II
Introduzione	1
1. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Percorso normativo e di attuazione in ATS della Città Metropolitana di Milano	1
SEZIONE I:.....	4
Scheda Anagrafica dell’ATS della Città Metropolitana di Milano	4
SEZIONE II:	5
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
SEZIONE II	6
SOTTOSEZIONE 1:.....	6
VALORE PUBBLICO.....	6
1. Valore Pubblico	6
2. La mission dell’ATS della Città Metropolitana di Milano	6
3. Il Piano Sociosanitario Integrato Lombardo 2024 – 2028	7
4. ATS come soggetto di riferimento per la tutela della salute	8
5. Creazione di valore pubblico	9
6. Misure di semplificazione: strumenti e processi di reingegnerizzazione	11
7. Misure di semplificazione: percorsi di digitalizzazione	11
7.1 La digitalizzazione per la trasparenza e la legalità	11
Note conclusive	14
SEZIONE II	15
SOTTOSEZIONE 2:.....	15
PERFORMANCE.....	15
2.1 L’Albero delle performance	15
2.2 Gli obiettivi strategici per le performance di ATS della Città Metropolitana di Milano	17
Note conclusive	20
SEZIONE II	21
SOTTOSEZIONE 3:.....	21
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	21
A) OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IN MATERIA DI TRASPARENZA	21
B) VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO	22
3.1 Il contesto regionale, nazionale e internazionale e i riflessi sull’Attività della ATS	22
3.1.1 L’evoluzione del Sistema Sanitario Lombardo e l’impatto sulle funzioni dell’ATS della Città Metropolitana di Milano	22
3.1.2 La crisi derivata dalla pandemia e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).....	28
3.1.2.1 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in ATS	29
3.1.3 La pandemia SARS COVID-19 - Il Piano pandemico dinamico per l’influenza	32
3.1.4 Il Piano olimpico	34
3.1.5 Emergenza climatica e ambientale e tutela della salute	35
3.1.6 Gli attori del sistema che interagiscono con l’ATS della Città Metropolitana di Milano	36

INDICE

3.1.7 Istat: Rapporto Annuale 2024. La situazione del Paese	38
3.1.8 Il conflitto in Ucraina e nei paesi del mediterraneo	39
3.1.9 L'”indice della criminalità” generale delle province Italiane	40
3.1.10 Gli indicatori ANAC sulla criminalità specifica	40
3.1.11 L'indice di percezione della corruzione elaborato da Transparency International	41
3.1.12 Stato di diritto nell'UE: l'analisi e le raccomandazioni per l'Italia	43
3.1.13 La Direttiva anticorruzione per la trasparenza e l'integrità in Europa.....	44
3.1.14 Le relazioni annuali di Autorità qualificate.....	44
3.1.14.1 La Relazione annuale sull'attività svolta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nel 2023 presentata dal Presidente dell'Autorità, Avv. Giuseppe Busia alla Camera dei deputati il 14 maggio 2024.....	44
3.1.14.2 Relazione del 27 gennaio 2024 del Procuratore Generale della Procura Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Milano	46
3.1.14.3 Relazione del Presidente della Sezione giurisdizionale per la Lombardia Antonio Marco Canu all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 della Corte dei Conti	47
3.1.14.4 la Relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale della Lombardia. Paolo Evangelista. (Milano, 1° marzo 2024)	49
3.1.14.5 Relazione approvata dall'Organismo Regionale per le Attività di Controllo (ORAC) del secondo semestre 2023 - primo semestre 2024	50
C) VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO.....	52
3.2 L'organizzazione, il sistema di distribuzione dei ruoli e delle responsabilità e i profili di complessità organizzativa	52
3.2.1 L'ATS della Città Metropolitana di Milano - distribuzione dei ruoli e delle responsabilità	52
3.2.2 Compiti e funzioni dell'ATS della Città Metropolitana di Milano.....	55
3.2.3 Il contesto organizzativo e le Risorse	57
3.2.4 L'articolazione dipartimentale dell'Agenzia.....	58
3.2.5 Il Collegio dei Sindaci	60
3.3 Note conclusive - L'impatto dei dati del contesto esterno e interno sul rischio corruttivo nella realtà dell'ATS della Città Metropolitana di Milano.....	61
D) MAPPATURA DEI PROCESSI	62
3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti.....	62
3.4.1. Analisi dei processi e correlazione con i rischi	62
3.4.2. L'analisi del rischio corruttivo	62
Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio	64
3.5 Le misure di prevenzione della corruzione / trattamento del rischio	64
3.5.1 Le misure generali di prevenzione della corruzione	64
3.5.1.1 Il codice di comportamento.....	64
Esiti del monitoraggio.....	66
Applicazione della misura.....	66
3.5.1.2 La trasparenza	68
3.5.1.2.1 Le procedure di accesso	68
Esiti del monitoraggio.....	68
Applicazione della misura.....	68
3.5.1.3 La rotazione del personale e la segregazione delle funzioni	68

INDICE

Esiti del monitoraggio.....	69
Applicazione della misura.....	74
3.5.1.3.1 La rotazione straordinaria	75
Esiti del monitoraggio.....	76
Applicazione della misura.....	76
3.5.1.4 L'inconferibilità e l'incompatibilità	76
Esiti del monitoraggio.....	78
Applicazione della misura.....	79
3.5.1.5 Il conflitto d'interessi, obblighi di astensione	81
Esiti del monitoraggio.....	84
Applicazione della misura.....	84
3.5.1.6 L'attività extraistituzionale	85
Esiti del monitoraggio.....	86
Applicazione della misura.....	86
3.5.1.7 Il pantouflage	87
Esiti del monitoraggio.....	87
Applicazione della misura.....	88
3.5.1.8 La formazione del personale dipendente	89
Esiti del monitoraggio.....	89
Applicazione della misura.....	90
3.5.1.9 Il monitoraggio dei tempi procedurali.....	91
Esiti del monitoraggio.....	92
Applicazione della misura.....	92
3.5.1.10 La formazione di commissioni e l'assegnazione agli uffici	92
Esiti del monitoraggio.....	93
Applicazione della misura.....	93
3.5.1.11 La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)	94
Esiti del monitoraggio.....	95
Applicazione della misura.....	95
3.5.1.12 Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	96
3.5.1.13 Le attività con finalità di antiriciclaggio (art. 10 del D.lgs. n. 231/2007)	96
Esiti del monitoraggio.....	98
Applicazione della misura.....	98
3.5.1.14 I controlli interni	98
3.5.1.15 Il Processo di adozione del PIAO.....	100
3.5.1.16 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e gli altri soggetti coinvolti nel sistema della prevenzione – organizzazione aziendale	101
3.5.1.16.1 La figura del responsabile della prevenzione della corruzione.....	101
3.5.1.16.2 Il responsabile della prevenzione della corruzione e i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato	102
3.5.1.17 Adempimenti nella fase di reclutamento del personale e nella fase di acquisizione/esecuzione di beni, servizi, lavori	106
<i>Reclutamento del personale</i>	106

INDICE

<i>Acquisizione/esecuzione di beni, servizi, lavori</i>	107
3.5.1.18 I meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il fenomeno corruttivo 112	
3.5.1.19 Patti di integrità negli affidamenti	113
3.5.1.20 Sponsorizzazioni e donazioni	115
Esiti del monitoraggio e programmazione della misura	115
3.5.1.21 Il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione.....	116
3.6 Programmazione dell'attuazione della trasparenza	117
3.6.1 La Trasparenza nell'ATS della Città Metropolitana di Milano	117
3.6.1.1 Premessa	117
3.6.1.2 Le misure di trasparenza nella fase post-emergenziale: note	118
3.6.2 Il Responsabile della Trasparenza	119
3.6.3 L'aggiornamento e il monitoraggio periodico delle misure di trasparenza	120
3.6.4 I responsabili dell'elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	120
3.6.5 La Rete dei Referenti per la trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione.....	121
3.6.6 I Compiti del Nucleo di Valutazione delle prestazioni in materia di Trasparenza	124
3.6.7 Gli obblighi di trasparenza per associazioni, onlus e Fondazioni destinatarie di erogazioni da parte della ATS (sovvenzioni, contributi, vantaggi economici).	124
3.6.8 Gli obblighi di trasparenza delle associazioni, delle fondazioni e degli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro ivi comprese le strutture sanitarie accreditate.....	125
Esiti del monitoraggio.....	126
3.6.9 L'Accesso Civico	127
3.6.9.1 L'accesso civico "semplice" e l'accesso civico "generalizzato"	127
3.6.9.2 Schema delle tipologie di accesso	127
3.6.9.3 Accesso civico a dati e documenti.....	130
3.6.9.4 Tabella, riepilogativa dei dati relativi all'accesso – secondo le diverse tipologie	130
3.6.9.5 Condivisione delle informazioni nella fase emergenziale.....	131
3.6.10 L'istituto del Riesame per le istanze di accesso	131
3.6.11 Il Sistema di Gestione della privacy all'interno dell'ATS della Città Metropolitana di Milano	131
Note conclusive	132
SEZIONE III:	133
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	133
Sottosezione 4: Struttura Organizzativa	134
4.1 Struttura organizzativa	134
4.2 Organigramma	136
4.3 Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi.....	138
4.4. Consistenza e analisi del personale al 31.12.2024.....	139
Sottosezione 5: Organizzazione del lavoro agile	143
Smart Working per i lavoratori fragili	148
Dal POLA al PIAO	148
Le condizionalità e i livelli di attuazione e di sviluppo in ATS della Città Metropolitana di Milano	149

INDICE

I fattori abilitanti.....	156
Gli obiettivi	162
I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza ed efficacia	162
Note conclusive	162
Sottosezione 6: Piano triennale dei fabbisogni del personale	164
6.1 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse	164
6.2 Strategia di copertura del fabbisogno	165
6.2.1. Il PTFP di ATS della Città Metropolitana di Milano e l’approvazione regionale	165
6.2.2. Il PTFP di ATS della Città Metropolitana di Milano	165
6.3 Formazione del personale.....	177
6.4. Le Azioni Positive.....	182
SEZIONE IV:.....	187
MONITORAGGIO.....	187
SCHEDA: Normativa nazionale e regionale	188
Scheda: Acronimi	189

- Allegato 1: Mappatura dei processi e dei rischi rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione
- Allegato 2: Analisi dei rischi rilevanti ai fini della prevenzione e valutazioni
- Allegato 3: Griglia Adempimenti Trasparenza
- Allegato 4: Le misure di integrità nei progetti PNRR PNC

Introduzione

1. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Percorso normativo e di attuazione in ATS della Città Metropolitana di Milano

L'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80¹, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO è finalizzato ad “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.” (art.6, comma 1, D.L. n. 80 del 2021)².

La finalità perseguita richiede la stretta correlazione e – secondo le modalità specifiche di revisione previste dalla normativa – il passaggio verso un'unica fase e un unico documento di programmazione che comprende e coordina quanto in precedenza contenuto nei piani di seguito richiamati:

- il Piano della Performance poiché il PIAO definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance nonché il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative.
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, con la finalità di definire la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), poiché il PIAO definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), con riferimento alla finalità di raggiungere la piena trasparenza nelle attività di organizzazione e promuovere l'integrità;
- 1. Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);³
- Piano di Azioni Positive (PAP) con riferimento alle modalità e alle azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

¹ Convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato.

² La modalità attuative di questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione erano incentrate sul seguente percorso:

1. Adozione di un regolamento, mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021)

2. Adozione di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

Il Decreto del Presidente della Repubblica e il decreto Ministeriale sono stati adottati:

- DPR 81 del 24 giugno 2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” (pubblicato sulla GU del 30/06/2022)

- il Decreto interministeriale 30 giugno 2022 n.132 (GU n. 209 del 7 settembre 2022 - definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao e le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.).

³ Con specifico riferimento al Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, va precisato che si tratta di un piano disapplicato a decorrere dall'anno 2020 ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del DL 124/2019, convertito in legge n. 157/2019. Peraltro, ATS ha propri strumenti di rilevazione delle dotazioni strumentali anche informatiche e ha in corso un progetto per la **gestione** informatizzata degli **Asset** dell'Agenzia.

Il PIAO, così strutturato favorisce l'evoluzione dell'amministrazione verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e consente la misurazione della performance, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

L'art. 6, comma 7 bis, del decreto citato (introdotto dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79) prevede la competenza delle Regioni in materia, per quanto riguarda aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, reiterando la formulazione già utilizzata in sede di introduzione del Piano della performance, di cui al D. lgs. n. 150/2009. La Regione, dunque, per quanto attiene alle aziende e agli enti del Servizio sanitario, potrà dettare disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento ai principi di cui al citato articolo 6, del DL 80 nonché ai contenuti definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione.⁴

Il PIAO dell'ATS della Città Metropolitana di Milano (di seguito ATS della Città Metropolitana di Milano) viene definito, nel presente documento:

- ✓ con riferimento alle attività istruttorie e alle valutazioni già emerse nel PIAO adottato con delibera n. 39 del 29 gennaio 2024;
- ✓ e con specifica integrazione e riconduzione ad unità delle diverse progettualità e attività programmatiche – che vengono quindi sviluppate per il triennio 2025-2027 – in presenza degli atti di regolamentazione regionale adottati in forma di D.G.R. (Regole di Sistema, Linee Guida POAS, Obiettivi della Direzione Strategica, Approvazione del Piano Fabbisogni) nell'anno 2024 e a oggi vigenti nelle more delle ulteriori determinazioni regionali.

La riforma sanitaria, il Piano Socio-Sanitario Lombardo, le regole di sistema e il percorso di approvazione del POAS di ATS nella definizione del PIAO

Incidono sul presente PIAO gli interventi di riforma sanitaria, il Piano Socio-Sanitario Lombardo 2024-2028 e il percorso di attuazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), come meglio specificato nelle successive sottosezioni⁵. Deve essere, altresì, richiamato il ruolo fondamentale, nelle funzioni di programmazione degli enti sanitari lombardi, della pianificazione regionale.

Si richiamano, dunque:

- ✓ La Delibera di Consiglio Regionale n.395 del 25 giugno 2024 che ha approvato Il Piano Sociosanitario integrato lombardo 2024 – 2028;
 2. le Regole di Sistema adottate periodicamente con D.G.R.⁶

⁴ Cfr.: Deliberazione N° XI / 7758 Seduta del 28/12/2022: Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023.

⁵ In particolare, l'ATS della Città Metropolitana di Milano:

con Deliberazioni n. 485 e 486 del 10 giugno 2022 ha adottato il proprio POAS 2022-2024 e il proprio funzionigramma che definisce le attività e le funzioni in capo alle strutture individuate nel POAS 2022-2024;

con successiva nota gli atti sono stati trasmessi alla Direzione Regionale Welfare per l'avvio dell'iter di approvazione formale;

con DGR n. 6917 del 12 settembre 2022 la Giunta Regionale ha approvato il POAS 2022-2024 dell'ATS della Città Metropolitana di Milano;

con deliberazione n. 774 del 16 settembre 2022 l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha preso atto dell'approvazione regionale e della conseguente operatività del nuovo assetto organizzativo da attuarsi con la gradualità necessaria nel rispetto della pianificazione;

con deliberazione n. 629 e 630 del 1° agosto 2024 l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha assunto nuove determinazioni in merito al POAS 2022-2024 e adottato il conseguente funzionigramma.

⁶ Per il 2025 adottate con DGR n.3720 del 30/12/2024 "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2025". Nel 2024, adottate con D.G.R. n.2966 del 05/08/2024 avente ad oggetto "Ulteriori determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2024- terzo provvedimento";

Inoltre, rilevano le disposizioni regionali in merito agli obiettivi della Direzione Strategica degli Enti sanitari lombardi.

In proposito, si richiama la Deliberazione n.2851 del 29/07/2024 e la DDG Welfare n.11692 del 30/07/2024 aventi ad oggetto la Determinazione e la declinazione degli obiettivi delle Agenzie di Tutela Della Salute (A.T.S.), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell' Agenzia Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – Anno 2024.

Da ultimo, si richiama la Deliberazione n. XII/1648 del 21/12/2023 con cui è stato nominato il Direttore Generale dell'ATS della Città Metropolitana di Milano, per il triennio 2024-2026.

Conseguentemente all'assetto normativo innovato dalle disposizioni regionali⁷ e all'approvazione del POAS, il contesto interno dell'ATS della Città Metropolitana di Milano, sta ultimando la ridefinizione del proprio assetto, tra l'altro, nel 2024 si è concluso il trasferimento del Dipartimento delle Cure Primarie alle ASST.

In merito, al trasferimento del Dipartimento delle Cure Primarie:

- il paragrafo 4 dell'allegato 14) alla DGR XI/7758 del 28 dicembre 2022 definisce il cronoprogramma del passaggio della gestione dei medici del ruolo unico di assistenza primaria (MAP) e dei pediatri di famiglia (PDF) dalle ATS alle ASST. In questo ambito è stato, pertanto, necessario chiudere i processi amministrativi finalizzati a raggiungere la nuova configurazione gestionale attuando, tra l'altro, il passaggio della gestione di detto personale dall'ATS alle ASST (cfr. Deliberazione n° XII/850 del 8 agosto 2023 - *Ulteriori determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2023. Secondo provvedimento*). Il processo, in adempimento delle delibere regionali citate e delle indicazioni fornite dalla Regione Lombardia con nota prot.G1.2023.0037357, del 25/09/2023 -*avente ad oggetto" Ulteriori indicazioni in merito al trasferimento dei Dipartimenti Cure Primarie"* -, e dei successivi accordi tra ATS e ASST, si è concluso il 31/12/2023. Con i decreti di Regione Lombardia n.20893, 20894, 20895 del 29 dicembre 2023 è stato assegnato, con decorrenza 1° gennaio 2024, il personale del Dipartimento Cure Primarie e della SC Malattie a trasmissione sessuale (MTS) alle ASST Melegnano Martesana, Lodi, Rhodense, Nord Milano, Ovest Milanese, Fatebenefratelli Sacco, Grande Ospedale Metropolitano Niguarda, Santi Paolo e Carlo.

Inoltre,

- è stata realizzata la soppressione delle strutture distrettuali con passaggio delle funzioni alle ASST;
- ai sensi della L.R. 8/2022 è stato modificato l'assetto delle funzioni di accreditamento riportate – fatta salva la fase istruttoria e negoziale – a livello regionale.

Per approfondimenti si rinvia ai paragrafi dedicati al contesto interno ed esterno.

2024, adottate con D.G.R. n. 1827 del 31/01/2024 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2024";

2023, adottate con D.G.R. n.7758 del 28/12/2022 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023";

2023 adottate con D.G.R. n.850 avente ad oggetto "Ulteriori determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2023. Secondo provvedimento";

2022, adottate con D.G.R. 6387 del 16/05/2022 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2022".

⁷ V. LR n. 22 del 2021 che ha modificato il comma 11 bis dell'art 7 della L.R. 33/2009. Cfr L.R.n.14/2024

SEZIONE I:

Scheda Anagrafica dell'ATS della Città Metropolitana di Milano

La scheda anagrafica dell'ATS della Città di Milano è riportata presso il sito www.indicepa.it con riferimento alle caratteristiche generali:

Agenzia di Tutela della Salute della Città Metropolitana di Milano			
<i>Ente presente nell'elenco ISTAT delle amministrazioni pubbliche con categoria ISTAT Aziende sanitarie locali dal 01/01/2016.</i>			
Responsabile	Bergamaschi Walter		
Titolo Responsabile	Direttore generale		
Sito istituzionale	www.ats-milano.it		
Indirizzo	Corso Italia, 52 - 20122 Milano (MI) 		
Cod IPA	atsmetmi	Codice Fiscale	09320520969
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni		
Categoria	Aziende Sanitarie Locali		
Natura Giuridica	Azienda o ente del servizio sanitario nazionale		
Attività Ateco	Regolamentazione dell'attività degli organismi preposti alla sanità		
Indirizzo PEC primario	protocollogenerale@pec.ats-milano.it - PEC		
Data Accreditamento	04/01/2016		
Acronimo	ATSMILANO		
Social Network	 		
Sono disponibili le seguenti informazioni che puoi visualizzare selezionandole			
AOO 1 Aree Organizzative Omogenee e relativi domicili digitali			
 31 Unità Organizzative di cui 13 con Servizio di fatturazione Elettronica e 16 con Nodo di Smistamento Ordini			
 0 Servizi Digitali			
Note	Le informazioni pubblicate sono state aggiornate dall'ente in data 12/04/2024.		

Il carattere sintetico della scheda sopra riportata richiede che le funzioni e le finalità perseguite dall'ATS della Città Metropolitana di Milano vengano esplicitate; in tal senso, si rinvia alle analisi che seguono.

**SEZIONE II:
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

SEZIONE II

SOTTOSEZIONE 1:

VALORE PUBBLICO

Il PIAO dell'ATS intende definire i risultati attesi rispetto alle finalità perseguite individuando quindi il "valore pubblico", da correlare con gli obiettivi specifici dell'Ente Sanitario, le misure di semplificazione e digitalizzazione, gli strumenti di valutazione delle performance (Sottosezione 2).

Le finalità di trasparenza e prevenzione della corruzione si concretizzano nel sistema di protezione volto a consentire l'effettiva produzione di valore pubblico (Sottosezione 3).

1. Valore Pubblico

L'ATS della Città Metropolitana di Milano crea valore pubblico garantendo il governo della rete sanitaria e sociosanitaria nel proprio ambito territoriale e l'integrazione della rete di erogazione con la rete sociale del territorio.

L'ATS stipula contratti con i soggetti erogatori pubblici e privati accreditati che operano sul territorio di competenza e così si impegna a creare valore pubblico attraverso il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Sociosanitario Integrato Lombardo.

L'ATS è impegnata a garantire l'attuazione dei principi di:

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

2. La mission dell'ATS della Città Metropolitana di Milano

LA MISSION DELL'ATS DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO È LA TUTELA DELLA SALUTE DEI CITTADINI. LE SUE AZIONI, SVOLTE SECONDO CRITERI DI EFFICIENZA, ECONOMICITÀ E TEMPESTIVITÀ, SONO ORIENTATE A:

- promuovere e tutelare la salute dei cittadini, sia in forma individuale sia collettiva;
- esercitare l'attività di programmazione e indirizzo dei servizi sanitari e socio-sanitari;
- favorire la partecipazione dei soggetti rappresentativi delle comunità;
- valorizzare le risorse umane.

La Mission e le funzioni delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS) sono state ridefinite dalla Legge regionale 14 dicembre 2021, n. 22 che ha modificato il Titolo I e il Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" in fase di attuazione.

Si vedano peraltro la L.R. 8/2022 e la L.R. 33/2022 (art. 10) rispettivamente incentrate principalmente sulle funzioni di accreditamento e sulla definizione dei termini per il passaggio

del Dipartimento Cure Primarie alle ASST, nonché sulla costituzione dei dipartimenti funzionali di prevenzione.

Il Direttore Generale, all'inizio del suo nuovo ciclo di direzione dell'ATS, con nota del 08.01.2024 rivolta a tutti i dipendenti, ha richiamato e confermato gli impegni assunti con il documento programmatico del precedente mandato - intitolato "TUTELARE LA SALUTE PER GUADAGNARE SALUTE" – di cui si riportano alcune note:

"L'art. 32 della Costituzione Italiana stabilisce che "la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività" (unico diritto cui la costituzione riserva l'aggettivo di "fondamentale") e il nostro Servizio Sanitario Nazionale fa dell'universalità e dell'equità due dei suoi principi fondanti. La funzione di tutela è quindi intrinseca all'esistenza del servizio sociosanitario regionale e ispira da sempre le varie riforme del sistema sociosanitario lombardo che - nella sua ultima evoluzione (L.R. 23/2015) – ne ha fatto la caratterizzazione di una nuova tipologia di enti: le Agenzie di Tutela della Salute (ATS). La funzione di tutela, quindi, è la ragion d'essere delle ATS. Svolgere questa funzione di garanzia dello stato di salute ha oggi una declinazione sempre più dinamica, in un contesto dove la popolazione sta variando, nascono nuovi bisogni, emergono nuove minacce di salute e gli scenari di finanza pubblica pongono vincoli oggettivi. L'Agenzia deve operare per sviluppare, valorizzare ed estendere l'orizzonte della tutela della collettività e del cittadino, affinché il Sistema Sociosanitario Regionale (SSR) possa essere efficace, appropriato e sostenibile, e quindi effettivamente universalistico, equo e solidaristico."

3. Il Piano Sociosanitario Integrato Lombardo 2024 – 2028

Il Piano Sociosanitario integrato lombardo (Pssr) 2024 – 2028 incide sulla definizione delle strategie per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia.

Il Piano declina le linee di programmazione e di sviluppo del sistema sociosanitario regionale, è stato predisposto dalla Direzione Generale Welfare e, dopo l'approvazione in Giunta Regionale (DGR n. 1518 del 13/12/2023), su proposta del Presidente della Giunta, è stato approvato dal Consiglio Regionale con Deliberazione n. XII/395 del 25 giugno 2024.

Si tratta dello strumento programmatico e definitorio delle funzioni istituzionali affidate agli enti sanitari e socio-sanitari regionali al fine di rispondere ai bisogni di salute dei cittadini e di superare le criticità oggi presenti, nel rispetto dei principi introdotti e ribaditi con le recenti modifiche della l.r. 33/2009 e in coerenza con il nuovo assetto organizzativo del sistema definito da ultimo dalla l.r. 22/2021 (cfr.: DGR n. 1518 del 13/12/2023: "Piano sociosanitario integrato lombardo 2023 - 2027. approvazione della proposta da trasmettere al consiglio regionale").

Dopo una prima parte dedicata al contesto e agli scenari, nel Piano vengono descritti gli interventi sanitari e socio-sanitari. La parte quinta è dedicata agli attori, l'organizzazione, i processi e il personale e poi, la sesta agli strumenti innovativi fra digitalizzazione e ricerca. Infine, la sezione dedicata ad attuazione e monitoraggio.

Il Pssr si misura con la realtà del territorio lombardo caratterizzata, tra l'altro, dal progressivo invecchiamento della popolazione, dalla riduzione della natalità e dall'aumento delle famiglie composte da una sola persona.

Il Piano valuta anche indicatori di fragilità riferiti ai cittadini che hanno almeno una condizione di cronicità, ovvero limitata autosufficienza o che vivono in un ambiente sociale disagiato. Lo scenario descritto evidenzia l'evoluzione della situazione verso una realtà che nei prossimi decenni si dovrà misurare con la necessità di dare risposte a un numero sempre crescente di cittadini che avranno bisogno di cure e questo comporterà una previsione di aumento della spesa sanitaria.

Il piano valorizza gli interventi di prevenzione primaria utili per ridurre il rischio di insorgenza delle malattie; di diagnosi precoce per arrestare la progressione della malattia e di sviluppo dei servizi sociosanitari dedicati agli anziani, alle persone con disabilità e a quelle con disturbi mentali.

Vengono, inoltre, valorizzati interventi da attuare prioritariamente nel sistema sociosanitario lombardo. Si tratta, in particolare, di interventi finalizzati alla riduzione delle liste d'attesa, alla realizzazione del Cup unico, all'apertura degli ospedali nei week end, alle cure palliative pediatriche e alla prevenzione del disagio giovanile, nonché all'incentivazione del personale.

L'ATS tiene, inoltre, conto delle determinazioni regionali in ordine alla gestione del servizio Sanitario e Socio Sanitario per l'esercizio 2025 e in particolare del quadro economico programmatorio definito con DGR n. 3670 del 16 dicembre 2024.

Per il raggiungimento degli obiettivi programmati, l'ATS garantisce la legittimità, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa, persegue l'obiettivo di integrità e contrasto della corruzione per preservare il valore pubblico, garantisce la massima trasparenza dando applicazione ai principi contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009 e nel D. Lgs. 33/2013.

Considerato che le attività dell'ATS hanno come orizzonte quello di creare valore pubblico, *“le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi. (...) In quest'ottica la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di un'amministrazione o ente”*. (PNA 2022 p. 22-23).

4. ATS come soggetto di riferimento per la tutela della salute

L'Agenzia condivide gli obiettivi specifici del Piano e sarà impegnata nella loro realizzazione per la creazione di valore pubblico.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano:

- parte dalla conoscenza dei bisogni e della domanda di salute della sua popolazione per agire, nel dialogo e nelle collaborazioni tra le istituzioni, con i cittadini e le associazioni, affinché la salute diventi uno dei criteri di riferimento per le politiche di governo territoriale e per le scelte di vita dei cittadini;
- è un soggetto che si concepisce al servizio della collettività e quindi in ascolto e in relazione con tutti i diversi portatori di interesse;
- svolge il proprio ruolo di governo e di garanzia affinché si creino condizioni e situazioni di salute per i propri cittadini, mediante azioni di programmazione, prevenzione che orientino i contributi di tutti in tale direzione e amplifichino gli sforzi compiuti dai diversi attori;
- promuove attivamente la rimozione dei rischi (ambientali, sociali, comportamentali, ecc.) che minacciano la salute e la diffusione delle informazioni e delle conoscenze utili al cittadino;
- monitora le varie dimensioni della qualità (efficacia, accessibilità, equità, umanità, ecc.) e della quantità delle cure erogate dal sistema dei servizi sanitari e sociosanitari, e ne garantisce il funzionamento regolare e integrato con una programmazione coerente con le necessità della popolazione;
- esercita le sue azioni di vigilanza e controllo sulle diverse attività (strutture sanitarie, sociosanitarie e sociali, farmacie, imprese ed esercizi, filiere agro-zootecniche-alimentari)

e sui professionisti, modulandole in base alla specificità del contesto territoriale e avendo come riferimento principale l'impatto sulla salute di queste attività;

- vuole "render conto" ai cittadini e alle istituzioni di come utilizza le risorse affidate alla sua responsabilità, di come organizza la propria attività e dei risultati che ottiene con le sue azioni di programmazione e di controllo. La funzione di tutela richiede quindi all'ATS di mettere la salute della persona al centro delle proprie scelte e delle proprie azioni, farne la dimensione di riferimento per le proprie analisi e la misura fondamentale per le proprie valutazioni, l'obiettivo generale verso cui far convergere le proprie azioni di governo sul versante sia della domanda sia dell'offerta.

La declinazione della funzione di tutela viene ora presentata evidenziando quattro diritti che costituiscono i punti cardinali che orientano le azioni di ATS:

- Diritto alla salute;
- Diritto di accesso e orientamento;
- Diritto alle cure efficaci, appropriate e adeguate;
- Diritto alla prossimità.

5. Creazione di valore pubblico

Il piano, coerentemente con quanto previsto dalla normativa vigente e dalle disposizioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance aziendale.

Al fine di consentire una reale e integrata visione d'insieme delle strategie e degli obiettivi aziendali viene effettuata l'integrazione fra gli obiettivi presenti nei sistemi Qualità e della trasparenza e anticorruzione oltre agli obiettivi definiti da Regione Lombardia. Tutto questo con la finalità di:

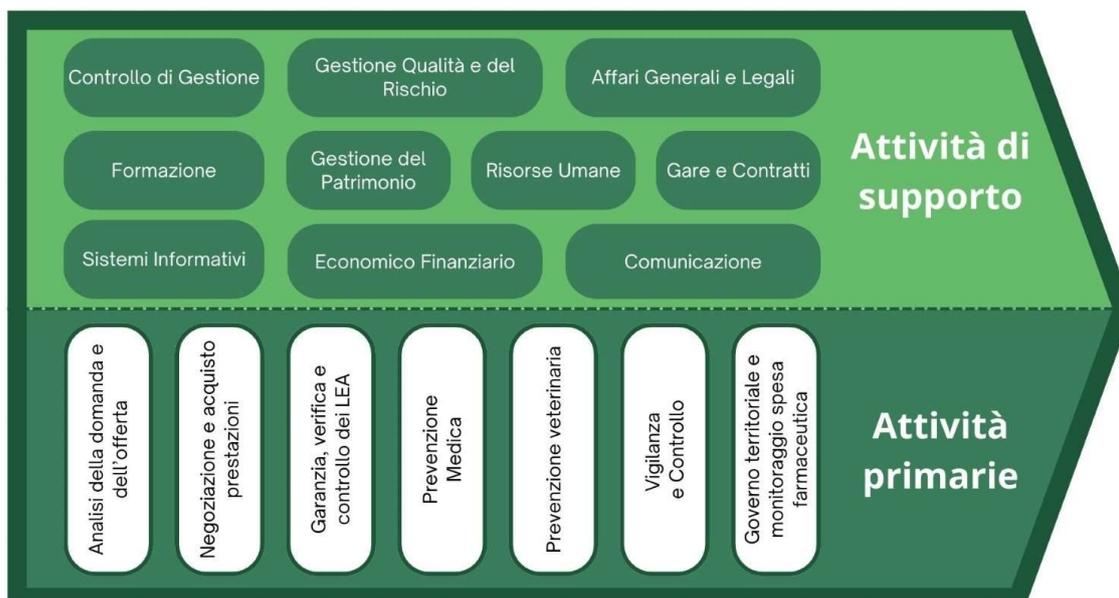
- consolidare ed evidenziare in un unico documento i fondamentali obiettivi di performance che l'ATS si propone di attuare;
- mettere a disposizione dei vari portatori d'interesse (stakeholders) un sistema compiuto e trasparente degli obiettivi che si intendono perseguire.

Si sottolinea che l'integrazione descritta è un metodo operativo di coordinamento e integrazione fra i settori organizzativi che in ATS agiscono, secondo una logica basata sui processi, per la definizione di procedure, attività in atto per il funzionamento dell'azienda, per la prevenzione e la gestione dei rischi e per l'implementazione del sistema di Pianificazione e Controllo (P&C).

Si rappresentano di seguito gli stakeholders strategici dell'Agenzia:



Al fine di meglio indirizzare l'attività interna risulta utile richiamare i concetti della "Catena del valore (Value Chain)" di Porter riadattati alle attività Core dall'Agenzia:



Dal punto di vista del Cittadino/Utente, le Attività Primarie sono tutte quelle attività che generano un "valore aggiunto percepito" per la tutela della salute pubblica e per l'efficiente ed efficace operato dell'Agenzia.

Le altre attività (Attività di supporto), che non danno apporto diretto al valore aggiunto per il cittadino, devono essere poste in essere al fine di generare valore pubblico in ottica di servizi resi agli altri Stakeholders, ponendo in essere le attività necessarie in un'ottica di miglioramento continuo dei processi di supporto.

Fondamentale attenzione è dedicata alle misure di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, che costituiscono una forma di protezione che consente alle attività di produrre e salvaguardare il valore pubblico che sono chiamate a generare.

6. Misure di semplificazione: strumenti e processi di reingegnerizzazione

Attraverso il percorso di gestione in qualità dei processi, attivato in ATS nell'ambito della certificazione ISO dell'Agenzia, vengono individuate le attività e i processi che devono essere reingegnerizzati secondo il principio del "*miglioramento continuo*". Attraverso le diverse fasi del processo di gestione in qualità - mediante il riesame di Direzione periodico, gli audit interni e gli audit di parte terza - vengono individuate le attività e le procedure da revisionare, aggiornare o adeguare in compliance alla normativa giuridica e tecnica e alle funzioni istituzionali dell'Agenzia. In proposito, si rinvia alla documentazione delle attività per il percorso ISO.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano è impegnata in un graduale processo di **digitalizzazione** con l'obiettivo di trasformazione digitale dell'Ente nel suo complesso, in sinergia con la strategia nazionale del processo di digitalizzazione nella PA.

Di particolare interesse, nei percorsi di reingegnerizzazione, è l'attenzione dell'ATS al **processo di digitalizzazione** delle proprie attività che rientra nella strategia organizzativa volta a migliorare l'accesso dei cittadini e delle imprese ai servizi. L'ATS tiene, dunque, in considerazione - nell'organizzazione della propria attività - quanto segue:

- le indicazioni dell'ANAC che richiede alle amministrazioni la semplificazione dei procedimenti, anche attraverso la digitalizzazione intesa come strumento di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- l'art. 6 del DL n. 80 del 2021 che prevede che il Piano integrato di attività e organizzazione contenga l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare - per garantire semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa - anche mediante il ricorso alla tecnologia.

7. Misure di semplificazione: percorsi di digitalizzazione

7.1 La digitalizzazione per la trasparenza e la legalità

Fino a qualche anno fa, digitalizzare voleva dire trasformare i documenti da cartacei a informatici. È necessario invece compiere un ulteriore sforzo verso la digitalizzazione dei processi, distinguendo il contenuto dal contenitore.

Il contenuto consiste nei pilastri dell'infrastruttura. Il contenitore deve essere invece un sistema di gestione documentale in prospettiva in grado di sfruttare la potenzialità degli strumenti tecnologici.

Di seguito si riporta un elenco degli strumenti più significativi attualmente in uso:

- Portale salute a valenza regionale

La conoscenza delle caratteristiche socio-demografiche e dello stato di salute della popolazione, l'analisi della frequenza delle patologie e dei dati di mortalità, le loro variazioni nel tempo e tra gruppi a diverso livello di fragilità, nonché la conoscenza dei dati di accesso

ai servizi sono alla base dell'attività di indirizzo e governo del sistema sanitario e sociosanitario svolta dalla Direzione Strategica dell'ATS a livello locale.

La SC Epidemiologia ha realizzato un portale a valenza regionale che consente a cittadini, amministratori, ricercatori, giornalisti, associazioni di pazienti e di cittadini di accedere ad informazioni aggiornate sullo stato di salute e sui consumi di prestazioni sanitarie della popolazione residente nei 195 Comuni della ATS della Città Metropolitana di Milano.

Nel portale sono rese disponibili due sezioni che hanno finalità complementari, e che consentono di avere informazioni per Comune, per ASST e per ATS:

- nella prima sezione del portale, è possibile ottenere informazioni sulla demografia, ospedalizzazione, principali patologie croniche, mortalità per causa e incidenza di tumori visualizzando dati organizzati in tabelle, grafici e infografiche che rendono semplice la lettura dell'informazione;
- nella seconda sezione, vengono rese disponibili informazioni relative all'accesso alle prestazioni sanitarie di tutti i cittadini residenti nella ATS della Città Metropolitana di Milano Città Metropolitana mediante dati organizzati in tabelle, grafici, mappe - facilmente fruibili - utili a evidenziare a quali ospedali i residenti di un comune si riferiscono per farsi ricoverare e dove accedono a pronto soccorso, o si rivolgono per ricevere una prestazione ambulatoriale o acquistare un farmaco.

Avere la possibilità di esplorare, utilizzando strumenti web-based, di facile utilizzo e comprensione, lo stato di salute di una popolazione accedendo ad informazioni strutturate è un passo necessario per intraprendere in maniera concertata, con tutte le parti sociali coinvolte, le azioni che permettono di migliorare lo stato di salute, mettendo in atto i necessari mutamenti dei comportamenti, degli stili di vita al fine di ridurre l'esposizione a fattori di rischio responsabili di buona parte delle malattie che insorgono in una popolazione. Il Portale sarà ulteriormente valorizzato. Infatti, con deliberazione n. 89 del 07/02/2024, l'ATS ha preso atto della DGR n. XII/1437 del 27/11/2023 con la quale Regione Lombardia/Direzione Generale Welfare ha stabilito, tra l'altro, di standardizzare in tutte le ATS lombarde le modalità di sviluppo del modello di Profilo di Salute locale al fine di garantire contestualmente la mappatura della struttura della popolazione relativamente alle caratteristiche demografiche e al profilo di rischio e costruire un rapporto di fiducia con la popolazione attraverso interventi comunicativi trasparenti realizzati in fase interpandemica.

Il progetto regionale di implementazione del Portale Salute, riconosce all'ATS della Città Metropolitana di Milano il ruolo di soggetto attuatore delle progettualità da sviluppare.

- Sharepoint Online: per la gestione e condivisione dei documenti informatici in modalità cloud e di cooperazione. Tale soluzione, oltre a gestire il versioning dei file, consente di tracciare l'autore delle modifiche.
- Teams: strumento di produttività per effettuare videoconferenze e condividere documenti e informazioni.
- Remedy: strumento per la gestione del trouble ticketing aziendale che consente di tracciare l'intero ciclo di vita delle segnalazioni effettuate all'help desk riguardanti richieste di supporto/assistenza sull'utilizzo degli strumenti informatici (HW, SW e fonia).
- Firma digitale: strumento messo a disposizione di tutti gli operatori di ATS che ne fanno richiesta per agevolare il percorso di creazione e gestione di documenti amministrativi in modalità informatica, al fine di contribuire all'innovazione prevista dalla digitalizzazione dei processi amministrativi, garantendo al tempo stesso la conformità del documento originale prodotto dall'Agenzia.
- Gestionale degli Asset: utilizzato per la richiesta di beni e servizi. Si tratta di un applicativo software web-based dedicato alla governance dei beni IT (hardware e software), di telefonia mobile, della gestione degli acquisti di forniture e servizi di qualsiasi categoria merceologica.

- Sono state implementate le funzioni del portale per la gestione dei dipendenti, in particolare per quanto relativo alla gestione della contrattualistica e dell'istituto del lavoro agile.
- Sono state implementate le funzioni del portale per l'adozione dei provvedimenti di ATS estendendo il processo di digitalizzazione all'adozione delle deliberazioni.
- Sono state implementate le funzioni del portale SDG per consentire le rendicontazioni delle attività dei Gestori Voucher Misura B1, rivolte a persone con gravissima disabilità, e per consentire alle ASST il monitoraggio del budget per Residenzialità assistita e religiosi. Si provvede alla gestione dell'APP ATTIVAMI <https://attivami.ats-milano.it/> e del sito NIDOINSIEME <https://nidoinsieme.ats-milano.it/>.

La digitalizzazione della P.A. è strumento al servizio delle finalità di legalità e trasparenza per le sue caratteristiche intrinseche, idonee a garantire certezza nella documentazione delle attività sia con riferimento alla data e al testo documentale che alle responsabilità dei soggetti interessati ai diversi percorsi tecnico-amministrativo. In tal senso, ATS già da alcuni anni ha attivato strumenti informatici, tra i quali si richiamano:

- protocollo informatico;
- iter per l'adozione delle determinazioni dirigenziali, nonché albo pretorio;
- iter di gestione dei percorsi di ricezione e liquidazione delle fatture (ERP);
- iter di gestione dell'applicazione della L. 689/1981 riferito al procedimento di emissione delle ordinanze di ingiunzione nelle materie di competenza (igiene, veterinaria, accreditamento, etc.) presso la SC Affari Generali e Legali;
- iter di gestione dei verbali di applicazione delle sanzioni di competenza del Dipartimento di Igiene e Prevenzione della Salute (ISP) e Dipartimento Veterinario, per l'applicazione delle disposizioni specifiche di cui al Dlgs 81/2008 o in materia di igiene e sanità pubblica;
- iter di gestione di contrattualizzazione degli erogatori sanitari;
- iter di gestione del processo di formazione;
- albo dei docenti;
- portale per il cittadino per la proposizione delle istanze di accesso civico, semplice e generalizzato, e accesso agli atti ex L. 241 del 1990. La digitalizzazione copre l'intero procedimento, fino al rilascio di quanto richiesto se consentito;
- acquisizione di un sistema informatico che consente la rilevazione dell'analisi dei rischi sia con riguardo al sistema qualità sia con riguardo ai rischi di corruzione/*maladministration*;
- acquisizione di un sistema informatico specifico per le attività di gestione del Registro del trattamento dei dati personali e attività correlate (designazioni, etc.) con il Software DPM;
- la SC Igiene degli Alimenti di Origine Animale ha proceduto alla digitalizzazione delle prenotazioni per le prestazioni veterinarie;
- il Dipartimento PAAPSS provvede alla digitalizzazione di tutti gli atti relativi agli Enti sanitari sia di ricovero e cura che territoriali e upload all'interno di una APP in consultazione condivisa. Si tratta di un'attività in estensione alle 3 aree di riferimento (Milano, OVEST, EST). Il Dipartimento provvede, inoltre, alla acquisizione e digitalizzazione delle autocertificazioni sui titoli del personale operante negli Enti sanitari e al caricamento delle schede di valutazione titoli all'interno dell'APP "Titoli del personale";
- il Dipartimento Farmaceutico provvede alla digitalizzazione di tutti i documenti di ratifica amministrativa (tranne la modulistica afferente a processi di competenza esterna, per i quali non è consentita la firma digitale), in particolare i verbali ispettivi originati dalla piattaforma gestita dall'Ordine dei Farmacisti, nonché alla dematerializzazione delle ricette e alla digitalizzazione della gestione e del monitoraggio dei piani terapeutici.

Si consolida il processo di digitalizzazione e dematerializzazione degli atti (la SC Igiene degli Alimenti di Origine Animale e la SC Igiene degli Allevamenti e Produzioni Zootecniche hanno proceduto alla dematerializzazione dei verbali di controllo ufficiale).

Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023) ha introdotto una serie di novità significative per promuovere il completamento del percorso di digitalizzazione dei processi d'acquisto della Pubblica Amministrazione italiana, tra cui l'utilizzo da parte delle stazioni appaltanti di piattaforme di approvvigionamento digitale certificate interoperabili con i portali ANAC. ARIA (Sintel) sta predisponendo nuove funzionalità, per consentire agli utilizzatori della piattaforma di poter operare sulla stessa non solo per la fase della gara, ma anche per le fasi della progettazione e della pubblicazione. Mentre per la fase esecutiva l'interoperabilità con i portali ANAC verrà garantita dall'osservatorio dei contratti pubblici di Regione Lombardia.

In data 01/07/2024, è stata individuata una nuova figura professionale con competenze in materia di Cybersecurity ed è stata inserita nella struttura dedicata prevista in ATS secondo quanto stabilito dall'art. 8 della L. 90 del 28 giugno 2024 (*"Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici"*)⁸.

Note conclusive

Nel triennio 2025-2027 i temi correlati alla definizione stessa delle funzioni istituzionali dell'ATS della Città Metropolitana di Milano e al rapporto tra funzioni/obiettivi/valutazioni saranno sviluppati in considerazione dell'attuazione dell'iter di riforma del sistema sanitario lombardo.

⁸ Art. 8 - Rafforzamento della resilienza delle pubbliche amministrazioni e referente per la cybersicurezza

1. I soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, individuano, ove non sia già presente, una struttura, anche tra quelle esistenti, nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, che provvede:

- a) allo sviluppo delle politiche e delle procedure di sicurezza delle informazioni;
- b) alla produzione e all'aggiornamento di sistemi di analisi preventiva di rilevamento e di un piano per la gestione del rischio informatico;
- c) alla produzione e all'aggiornamento di un documento che definisca i ruoli e l'organizzazione del sistema per la sicurezza delle informazioni dell'amministrazione;
- d) alla produzione e all'aggiornamento di un piano programmatico per la sicurezza di dati, sistemi e infrastrutture dell'amministrazione;
- e) alla pianificazione e all'attuazione di interventi di potenziamento delle capacità per la gestione dei rischi informatici, in coerenza con i piani di cui alle lettere b) e d);
- f) alla pianificazione e all'attuazione dell'adozione delle misure previste dalle linee guida per la cybersicurezza emanate dall'Agenzia per la cybersicurezza nazionale;
- g) al monitoraggio e alla valutazione continua delle minacce alla sicurezza e delle vulnerabilità dei sistemi per il loro pronto aggiornamento di sicurezza.

2. Presso le strutture di cui al comma 1 opera il referente per la cybersicurezza, individuato in ragione di specifiche e comprovate professionalità e competenze in materia di cybersicurezza. Qualora i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, non dispongano di personale dipendente fornito di tali requisiti, possono conferire l'incarico di referente per la cybersicurezza a un dipendente di una pubblica amministrazione, previa autorizzazione di quest'ultima ai sensi dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Il referente per la cybersicurezza svolge anche la funzione di punto di contatto unico dell'amministrazione con l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale in relazione a quanto previsto dalla presente legge e dalle normative settoriali in materia di cybersicurezza cui è soggetta la medesima amministrazione. A tale fine, il nominativo del referente per la cybersicurezza è comunicato all'Agenzia per la cybersicurezza nazionale.

SEZIONE II

SOTTOSEZIONE 2:

PERFORMANCE

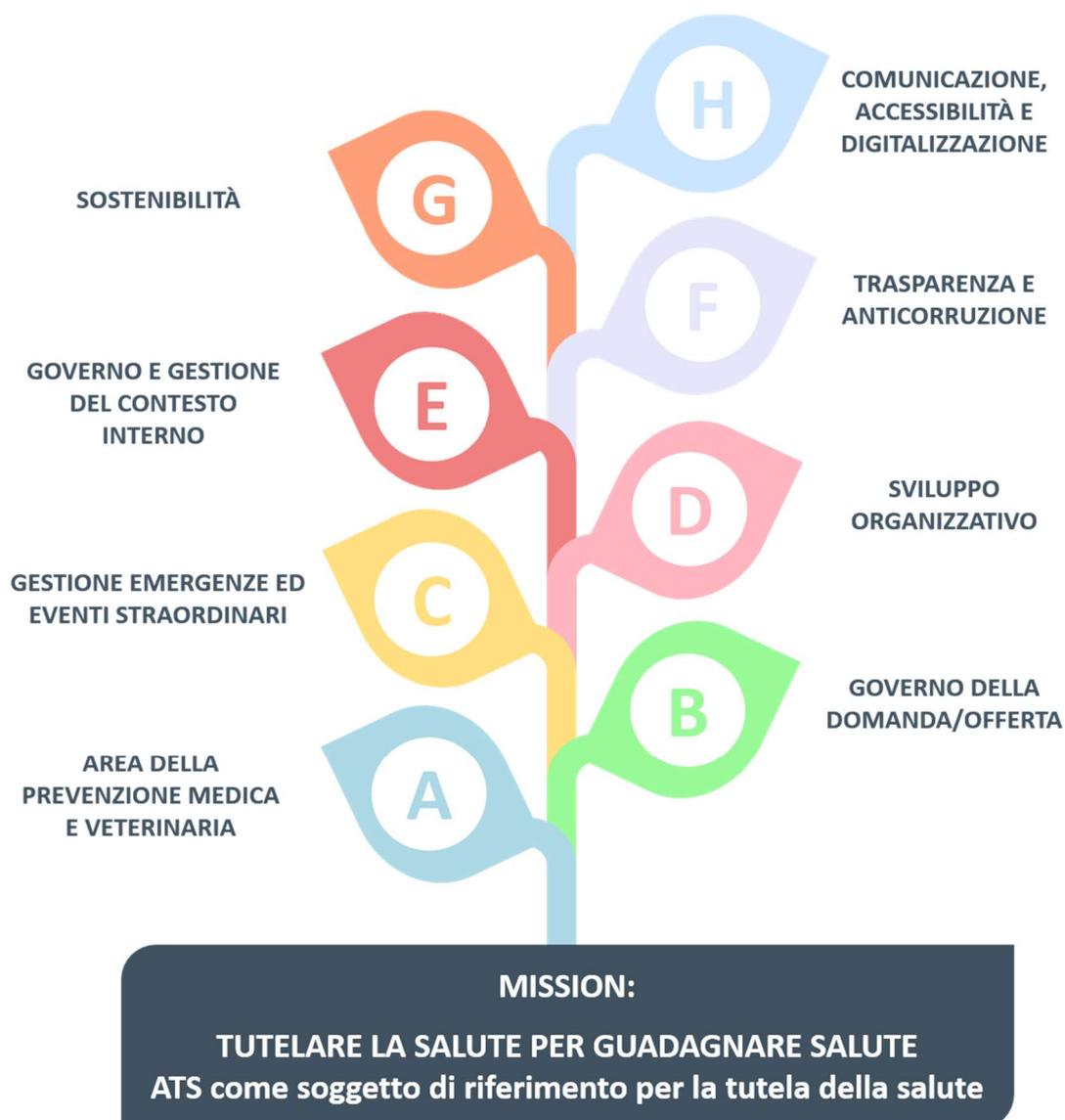
Nella precedente Sottosezione 1 sono state individuate le linee rappresentative – rispetto alla definizione dei risultati attesi rispetto alle finalità perseguite da ATS individuando quindi il “valore pubblico”.

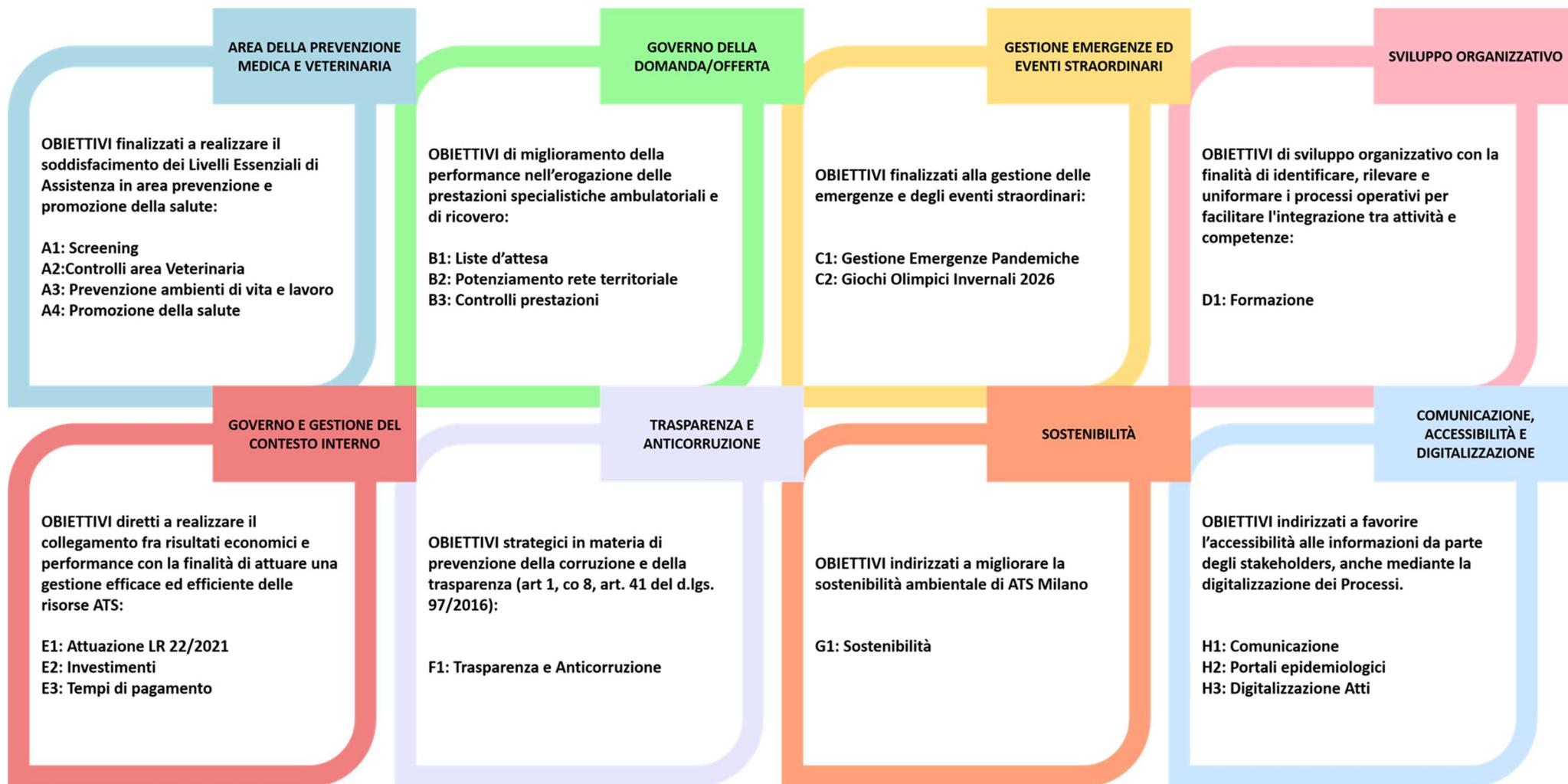
Si intende, nella presente Sottosezione 2, procedere alla correlazione con gli strumenti di valutazione delle performance (Sottosezione 2).

Nella successiva Sottosezione, sarà individuato il rapporto con le finalità di trasparenza e prevenzione della corruzione (Sottosezione 3).

2.1 L'Albero delle performance

L'albero della performance rappresenta i legami fra Mission e Strategia aziendale, Aree strategiche di risultato e Obiettivi specifici come di seguito illustrato:





2.2 Gli obiettivi strategici per le performance di ATS della Città Metropolitana di Milano

Nei seguenti prospetti si riportano gli obiettivi strategici, gli elementi descrittivi e gli indicatori di misurazione suddivisi per aree strategiche:

AREA DELLA PREVENZIONE MEDICA E VETERINARIA

Cod	Tipologia	COSA MISURIAMO	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
A1.1	Standard di Qualità	Attività di Screening mammografico Invio di esito negativo al cittadino per le mammografie eseguite con il programma di screening	Tempo trascorso tra la data in cui è stata effettuata la mammografia di screening e la data di invio dell'esito negativo alla paziente o disponibilità al CUP.	≤ 21 gg. da calendario nel 90% dei casi	≤ 21 gg. da calendario nel 90% dei casi	≤ 21 gg. da calendario nel 90% dei casi
A1.2	Standard di Qualità	Attività di Screening colon retto invio di esito negativo al cittadino del test di ricerca sangue occulto eseguito con il programma di screening	Tempo trascorso tra la data della lettura in laboratorio del campione e data di invio dell'esito negativo al paziente.	≤ 21 gg. da calendario nel 90% dei casi	≤ 21 gg. da calendario nel 90% dei casi	≤ 21 gg. da calendario nel 90% dei casi
A2.1	Obiettivi di Budget	Attuazione dei controlli programmati negli allevamenti presenti nel territorio ATS	n. controlli effettuati / n. controlli programmati	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%
A2.2	Obiettivi di Budget	Svolgimento controlli programmati nel Piano dei controlli (Area Veterinaria)	n. controlli effettuati / n. controlli programmati	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%
A2.3	Obiettivi di Budget	Mantenimento delle qualifiche sanitarie degli allevamenti e prevenzione delle malattie infettive diffuse degli animali domestici e delle zoonosi.	Controlli eseguiti / Controlli programmati	≥ 95 %	≥ 95 %	≥ 95 %
A2.4	Standard di Qualità	Certificazioni veterinarie rilasciate entro 48 ore, inerenti attività rilevanti nell'ambito della sicurezza alimentare.	n. certificati rilasciati entro 48 ore dalla richiesta / n. certificazioni richieste dagli operatori economici e cittadini/utenti	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
A3.1	Obiettivi di Budget	Attuazione del piano di tutela della salute e sicurezza del lavoratore	controllo ≥ del 3% delle imprese attive presenti sul territorio.	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%
A4.1	Obiettivi di Budget	Predisposizione del Piano Integrato Locale di Promozione della Salute con il coinvolgimento e la partecipazione dei distretti, ASST, enti locali, associazioni degli utenti.	Realizzazione, per ogni area di intervento, degli obiettivi del piano.	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%

GOVERNO DELLA DOMANDA E DELL'OFFERTA

Cod	Tipologia	COSA MISURIAMO	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
B1.1	Obiettivi di Budget	Governo e contenimento dei tempi d'attesa	Rispetto delle indicazioni e raggiungimento dei target previsti dalla Direzione Generale Welfare in merito al governo dei tempi d'attesa per i ricoveri chirurgici programmati e per le prestazioni di specialistica ambulatoriale	100%	100%	100%
B2.1	Obiettivi di Budget	Potenziamento rete territoriale	Rispetto del cronoprogramma di realizzazione delle Case di Comunità e degli Ospedali di Comunità secondo le indicazioni della Direzione Generale Welfare e relativa implementazione dei servizi	100%	100%	-
B3.1	Obiettivi di Budget	Controlli su prestazioni di ricovero	% di controlli sulle prestazioni di ricovero 100% del valore target regionale.	100%	100%	100%
B3.2	Obiettivi di Budget	Controlli su prestazioni di specialistica ambulatoriale	% di controlli sulle prestazioni ambulatoriali 100% del valore target regionale	100%	100%	100%

GESTIONE EMERGENZE ED EVENTI STRAORDINARI

Cod	Tipologia	COSA MISURIAMO	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
C1.1	Obiettivi di Budget	Piano Pandemico ATS	Aggiornamento e attuazione delle azioni previste dal Piano Pandemico in coerenza con le linee di indirizzo e di Piani di emergenza pandemica nazionali e regionali	100%	100%	100%
C2.1	Obiettivi di Budget	Piano Olimpiadi e paraolimpiadi 2026	Aggiornamento e implementazione delle azioni previste dal Piano Olimpico Locale, in collaborazione con le ASST del territorio.	100%	100%	-

SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Cod	Tipologia	COSA MISURIAMO	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
D1.1	Obiettivi di Budget	Grado di copertura delle attività formative per il personale	N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%

GOVERNO E GESTIONE DEL CONTESTO INTERNO

Cod	Tipologia	COSA MISURIAMO	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
-----	-----------	----------------	------------	-------------	-------------	-------------

E1.1	Obiettivi di Budget	Investimenti	Rispetto dei cronoprogrammi degli interventi finanziati nei programmi di investimento	100%	100%	100%
E2.1	Obiettivi di Budget	Tempi di pagamento	Rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente	100%	100%	100%
E3.1	Obiettivi di Budget	Costo pro capite per assistito del personale	costo del personale / numero assistiti ATS	≤ 35	≤ 35	≤ 35
E3.2	Obiettivi di Budget	Costo pro capite per assistito di beni e servizi non sanitari	costo per beni e servizi non sanitari / numero assistiti	≤ 11	≤ 11	≤ 11

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Cod	Tipologia	COSA MISURIAMO	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
F1.1	Trasparenza e Anticorruzione	Promuovere un maggior livello di trasparenza	Rispetto degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza specificati nella griglia "trasparenza" - allegata al PIAO di ATS.	100%	100%	100%
F1.2	Trasparenza e Anticorruzione	Rafforzamento dell'analisi dei rischi	Rendicontazione annuale dei CdR circa l'aggiornamento dell'analisi dei rischi e lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano. Comunicazione tempestiva al RPCT di ogni eventuale profilo di rischio -attuale o potenziale- in materia di prevenzione della corruzione.	100%	100%	100%

SOSTENIBILITÀ

Cod	Tipologia	COSA MISURIAMO	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
G1.1	Obiettivi di Budget	Razionalizzazione ed efficientamento nell'utilizzo delle sedi istituzionali	Predisposizione, Approvazione e attuazione del Piano di efficientamento nell'utilizzo delle sedi istituzionali	100%	100%	100%

COMUNICAZIONE, ACCESSIBILITÀ E DIGITALIZZAZIONE

Cod	Tipologia	COSA MISURIAMO	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
H1.1	Obiettivi di Budget	Potenziamento attività di informazione e comunicazione, web, social, crossmedia	Predisposizione e attuazione del Piano di Comunicazione ATS in coerenza con la programmazione regionale.	100%	100%	100%
H2.1	Obiettivi di Budget	Progettazione e implementazione di strumenti informatici accessibili agli stakeholders del territorio	Pubblicazione e aggiornamento periodico delle informazioni relative agli assistiti e Agli accessi alla rete d'offerta del territorio di ATS della Città	100%	100%	100%

			Metropolitana di Milano all'interno di portali accessibili agli stakeholders del territorio.			
H3.1	Obiettivi di Budget	Digitalizzazione del percorso di approvazione degli atti deliberativi e delle determine dirigenziali	Atti deliberativi e determine dirigenziali adottati mediante percorso digitalizzato = 100%	100%	100%	100%

Note conclusive

Gli obiettivi contenuti nel presente Piano sono integrati nel più generale processo di programmazione sviluppato da ATS (dal processo di Budget al sistema di gestione qualità) e strettamente collegati con la programmazione regionale e con le priorità strategiche da essa individuate anche a fronte del percorso attuativo della L.R. 22/2021 di riforma del SSR. Sotto il profilo della gestione interna, l'adozione di questo strumento consente di consolidare il processo di integrazione fra le articolazioni organizzative finalizzato al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di ATS.

Gli obiettivi dovranno essere sviluppati nel corso del triennio, in attuazione degli strumenti specifici di programmazione previsti per le aziende sanitarie lombarde (ATS e ASST) e incentrati su periodiche Deliberazioni della Giunta Regionale con finalità di definizione delle regole di sistema per le funzioni socio-sanitarie e degli obiettivi dei Direttori Generali.

In tal senso, il presente Piano, svilupperà annualmente la revisione degli obiettivi ed indicatori.

SEZIONE II

SOTTOSEZIONE 3:

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

A) OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'attività dell'ATS della Città Metropolitana di Milano è orientata a realizzare l'integrazione tra gestione della performance e prevenzione della corruzione. In ossequio a quanto previsto dal D. Lgs. 97 del 2016 (c.d. FOIA), per l'anno 2025, con riferimento alla prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, l'organo di indirizzo ha individuato i seguenti obiettivi strategici di creazione di valore pubblico, nella consapevolezza che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione di valore pubblico:

TITOLO	DESCRIZIONE	INDICATORE DI PERFORMANCE
Promuovere un maggior livello di trasparenza	Realizzazione delle misure di trasparenza previste nel PIAO e rispetto degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza specificati nella griglia "trasparenza" - allegata al PIAO di ATS.	Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione da parte dei CdR coinvolti. La Struttura "Trasparenza e prevenzione della Corruzione" supporta, con alert con periodicità trimestrale, i CdR nel percorso di attuazione degli adempimenti in tema di trasparenza; effettua monitoraggi periodici su specifici obblighi, supporta il NVP per gli adempimenti di verifica. Report descrittivo del percorso di monitoraggio dell'attività da parte dei CdR e della SS trasparenza e prevenzione della corruzione.
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Rafforzamento dell'analisi dei rischi e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano; Informativa tempestiva dei Responsabili dei CdR al RPCT al verificarsi di ogni eventuale profilo di rischio attuale o potenziale in materia di prevenzione della corruzione.	Rendicontazione annuale dei CdR circa l'aggiornamento dell'analisi dei rischi e lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano. Comunicazione tempestiva al RPCT di ogni eventuale profilo di rischio - attuale o potenziale- in materia di prevenzione della corruzione.

Le analisi e le valutazioni oggetto dei Piani adottati, da ultimo per il triennio 2024-2026,⁹ sono implementate e aggiornate nel presente PIAO 2025-2027.

B) VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

L'ANAC evidenzia la rilevanza, nel processo di gestione del rischio corruttivo, dell'analisi del contesto, sia interno che esterno in cui un'Amministrazione opera. Attraverso l'analisi del contesto esterno si possono ricavare informazioni utili a comprendere come il rischio corruttivo possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione:

1. per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera;
2. perché variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possono modificare la percezione di cosa costituisca effettivamente (cfr.: determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015¹⁰ e PNA).

Si illustrano, nel seguito, elementi qualificanti di contesto esterno, sociale e sanitario e la loro incidenza sull'attività dell'ATS.

3.1 Il contesto regionale, nazionale e internazionale e i riflessi sull'Attività della ATS

3.1.1 L'evoluzione del Sistema Sanitario Lombardo e l'impatto sulle funzioni dell'ATS della Città Metropolitana di Milano

La L.R. n. 33 del 30 dicembre 2009, (*Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità*) - con le successive modificazioni e integrazioni - disegna il sistema sociosanitario della Regione Lombardia all'interno del quadro normativo nazionale.

La legge disciplina le ATS, che hanno preso il posto delle Aziende Sanitarie Locali, e definisce la loro *mission* e le funzioni.

La Regione Lombardia, con DGR n. 4464 del 10 dicembre 2015, ha deliberato la costituzione, dal 1° gennaio 2016, dell'Agenzia di Tutela della Salute della Città Metropolitana di Milano.

“Le Agenzie di Tutela della Salute (ATS) sono articolazioni della Regione che si proiettano nei territori. Il ruolo e le funzioni delle ATS devono essere intesi in tre macroaree così definite:

- ❖ *attuare nel proprio territorio la programmazione definita dalla Regione, programmazione alla quale ATS è chiamata a partecipare; rientrano in tale funzione (a) l'analisi dei bisogni, della domanda e dell'appropriatezza dell'offerta; (b) l'assicurazione dei LEA attraverso il concorso di tutti gli erogatori; (c) l'integrazione delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie con quelle sociali di competenza delle autonomie locali;*

⁹ L'ATS della Città Metropolitana di Milano ha adottato il PTPCT 2022-2024 con deliberazione 36 del 26 gennaio 2022. Successivamente, con deliberazione n. 553 del 29 giugno 2022, è stato approvato il PIAO 2022-2024, con deliberazione n. 109 del 31 gennaio 2023, è stato approvato il PIAO 2023-2025, con deliberazione n.39 del 29 gennaio 2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026.

¹⁰ In tal senso l'ANAC ha sottolineato che l'analisi del contesto: *“ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio (...) possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno”*. www.anticorruzione.it/portal/public/classic/.

- ❖ assicurare attraverso adeguata rete erogativa i LEA nell'area della prevenzione collettiva e di sanità pubblica; rientrano in tale funzione (a) la sorveglianza e il controllo delle malattie infettive, compreso il coordinamento delle campagne vaccinali; (b) la tutela della salute e della sicurezza negli ambienti aperti e confinati; (c) la sorveglianza, prevenzione e tutela della salute negli ambienti di lavoro; (d) la salute animale e l'igiene urbana veterinaria; (e) la sicurezza alimentare e la tutela della salute dei consumatori; (f) la sorveglianza e la prevenzione delle malattie croniche e della loro progressione, inclusi la promozione di stili di vita sani e i programmi organizzati di screening;
- ❖ assicurare nell'area dell'assistenza distrettuale le attività e i servizi sanitari e sociosanitari diffusi nel territorio, così articolati: (a) assistenza farmaceutica; (b) assistenza sociosanitaria domiciliare e territoriale, anche attraverso la contrattualizzazione; (c) assistenza sociosanitaria residenziale e semiresidenziale, anche attraverso la contrattualizzazione.

Altre attività previste dalla LR 22/2021, sono quelle di coordinamento per il territorio di competenza delle politiche di investimento in coerenza con gli indirizzi di programmazione regionale. La medesima LR 22/2021 prevede la possibilità - da parte della DG Welfare - di avvalersi di unità operative a valenza regionale allocate presso le ATS e coordinate direttamente dalle unità organizzative di riferimento regionali; tali unità coordinano la specifica tematica sull'intero territorio regionale. Si prevede un sistematico coinvolgimento delle ATS nella fase di programmazione, progettazione e monitoraggio del Piano Sociosanitario regionale (PSSR), finalizzato a ridurre le disomogeneità dei comportamenti sui diversi territori e contribuire alla messa a regime delle previsioni normative della LR 33/2009 e ss.mm.ii., con particolare enfasi sulla presa in carico delle cronicità (PIC) e problematiche per target (disagio giovanile e dipendenze, disturbi alimentari, anziani, natalità, ecc.)."¹¹

¹²

Il territorio assegnato alla competenza dell'ATS della città Metropolitana di Milano, comprende la Città Metropolitana di Milano e la provincia di Lodi, territori già di competenza delle ASL di Milano, Milano 1, Milano 2 e Lodi. Con la fusione delle ex ASL si sono accorpate realtà differenti tra di loro, non solo per il contesto geografico e demografico, ma soprattutto per l'assetto organizzativo e per le modalità operative che si sono dovute gradualmente integrare.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano è chiamata a operare su un territorio di 2.358 kmq coincidente con la provincia di Milano e Lodi, la popolazione complessiva del territorio è pari a 3.477.392 abitanti (ISTAT, 01/01/2024), rappresentando il 35% della popolazione totale della Lombardia; distribuita in 193 Comuni, suddivisi in 25 Distretti sociosanitari facenti capo a 9 ASST.¹³

La popolazione residente sul territorio di competenza dell'ATS della città Metropolitana di Milano è così distribuita:

¹¹ Piano Sociosanitario Integrato Lombardo 2024 - 2028.

¹² Sulle funzioni attribuite all'ATS si veda infra – contesto interno.

¹³ Nella fase precedente la riforma sanitaria di cui alla L.R. 22/2021, ATS della Città Metropolitana di Milano si caratterizzava per la presenza di 6 Distretti - coerentemente con quanto definito dalla Legge regionale 23/2015:

Distretto Milano (territorio della Città di Milano),

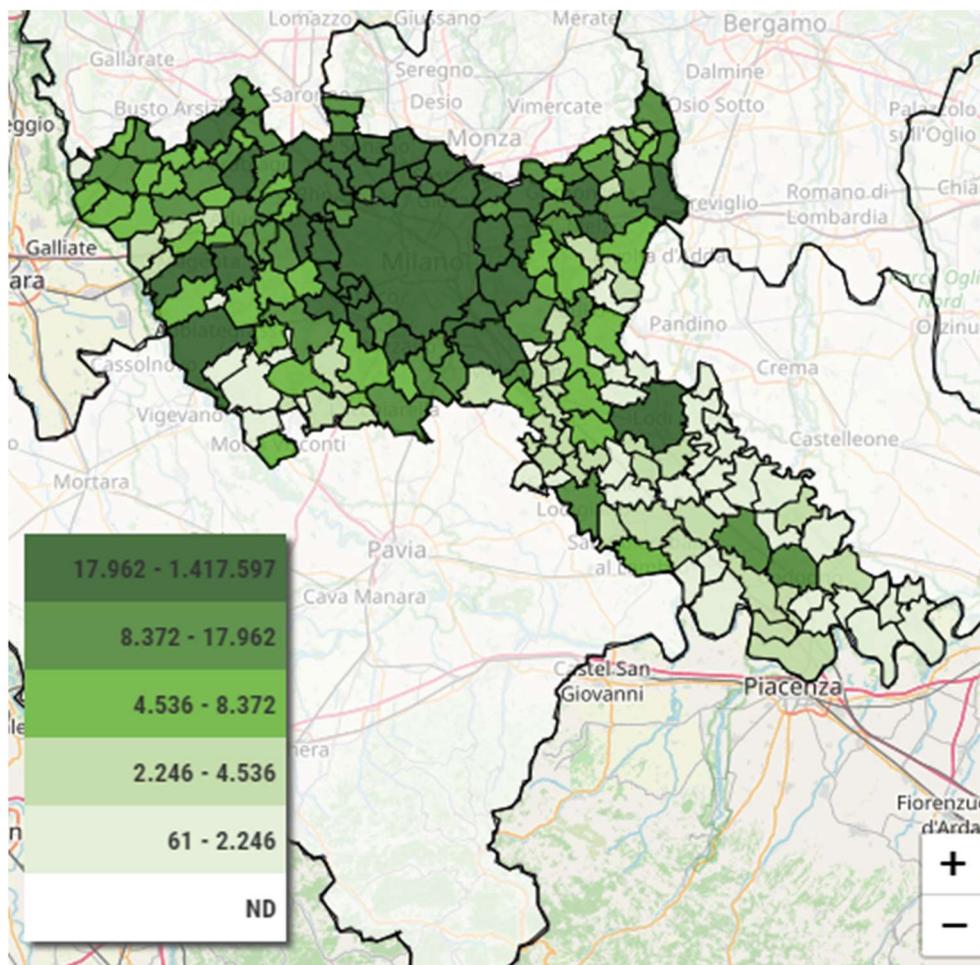
Distretto Nord Milano (territorio di riferimento dell'ASST Nord Milano),

Distretto Rhodense (territorio di riferimento dell'ASST Rhodense),

Distretto Ovest Milanese (territorio di riferimento dell'ASST Ovest Milanese),

Distretto Martesana e Melegnano (territorio di riferimento dell'ASST Martesana e Melegnano),

Distretto Lodi (territorio di riferimento dell'ASST Lodi).



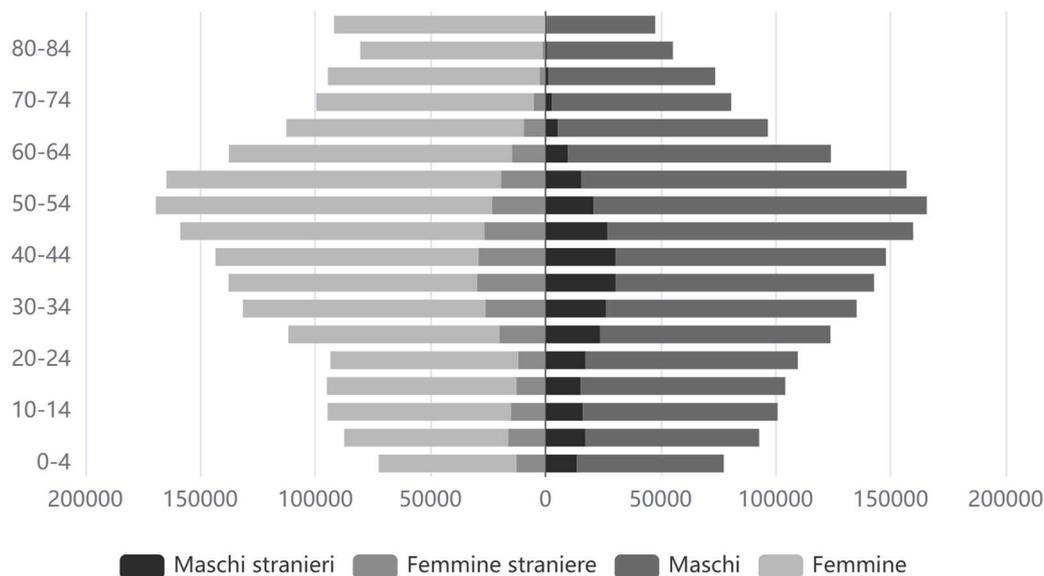
La distribuzione della popolazione, per classi di età è descritta nella tabella e nel grafico che seguono:

CLASSI DI ETA'	MASCHI TOT	FEMMINE TOT
0-4	63797	59917
5-13	75664	71336
14-18	84643	79646
15-19	89066	82348
20-24	92261	81626
25-29	100195	91726
30-34	108965	105342
35-39	112393	108060
40-44	117397	114259
45-49	132792	132242
50-54	144797	146139
55-59	141337	145475
60-64	114250	123036
65-69	91272	103184
70-74	77976	94450
75-79	72427	92012
80-84	54759	79222

85+	47257	91871
-----	-------	-------

Fonte: portalestatosalute.ats-milano.it

DISTRIBUZIONE PER CLASSE DI ETÀ ATS Milano Città Metropolitana 2024



Fonte: ATS Milano Città Metropolitana
<https://portalestatosalute.ats-milano.it>

Il numero totale di soggetti con malattie croniche registrato nel 2023 è pari a 1.288.793 di cui 615.268 sono i soggetti con una unica malattia cronica, mentre 673.525 i malati con due o più malattie croniche.

In attuazione della Riforma del SSR, sono state, altresì, costituite le Aziende Sociosanitarie Territoriali, (ASST) evoluzione delle Aziende Ospedaliere con funzioni di erogazione ed integrazione ospedaliero-territoriale.

Le ASST hanno assorbito parte delle competenze in precedenza assegnate alle ASL, tra le quali le funzioni distrettuali.

La rete territoriale di offerta sanitaria e sociosanitaria accreditata comprende 17 IRCCS, di cui 3 pubblici e 14 privati, 15 Strutture di ricovero e cura private accreditate e oltre 700 unità di offerta sociosanitarie. Le ASST sono 9.

In particolare, all'interno del territorio di ATS della Città Metropolitana di Milano operano 3 IRCCS pubblici e 9 ASST:

- IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori
- IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta
- IRCCS Ospedale Policlinico di Milano
- ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda, che comprende il territorio e le relative strutture sanitarie e socio sanitarie ex Distretto 2 della zona 9 del Comune di Milano e l'Ospedale Niguarda
- ASST Santi Paolo e Carlo, che comprende il territorio e le relative strutture sanitarie e socio sanitarie ex Distretti 4 e 5 delle zone 5, 6 e 7 del Comune di Milano e gli Ospedali San Paolo e San Carlo Borromeo
- ASST Fatebenefratelli Sacco, che comprende il territorio e le relative strutture sanitarie e socio sanitarie ex Distretti 1, 2, 3 e 4 delle zone 1,2,3,4 e 8 del Comune di

Milano e i Poli Ospedalieri Ospedale Sacco, Ospedale Fatebenefratelli, Ospedale dei Bambini Vittore Buzzi e Clinica Macedonio Melloni

- ASST Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO, che comprende gli Ospedali Gaetano Pini e CTO (Centro Traumatologico Ortopedico) e la rete ambulatoriale territoriale specialistica ortopedico traumatologica
- ASST Ovest Milanese, che comprende il territorio e le relative strutture sanitarie e socio sanitarie degli ex Distretti di Legnano, Magenta, Castano Primo e Abbiategrasso.
- ASST Rhodense, che comprende il territorio e le relative strutture sanitarie e socio sanitarie degli ex Distretti di Rho, Garbagnate Milanese e Corsico
- ASST Nord Milano, che comprendente il territorio e le relative strutture sanitarie e sociosanitarie degli ex Distretti ASL 6 e 7 di Cinisello Balsamo e Sesto San Giovanni, l'Ospedale Bassini di Cinisello Balsamo, l'Ospedale Città di Sesto San Giovanni
- ASST Melegnano e della Martesana, che comprendente il Territorio ed i relativi Poli Ospedalieri afferenti all'ex ASL di Milano 2
- ASST di Lodi, che comprendente il territorio e le relative strutture sanitarie e sociosanitarie della provincia di Lodi.

Nel seguito si riporta l'illustrazione grafica della nuova organizzazione territoriale con l'individuazione dei distretti sociosanitari delle ASST del territorio dell'ATS della Città Metropolitana di Milano.

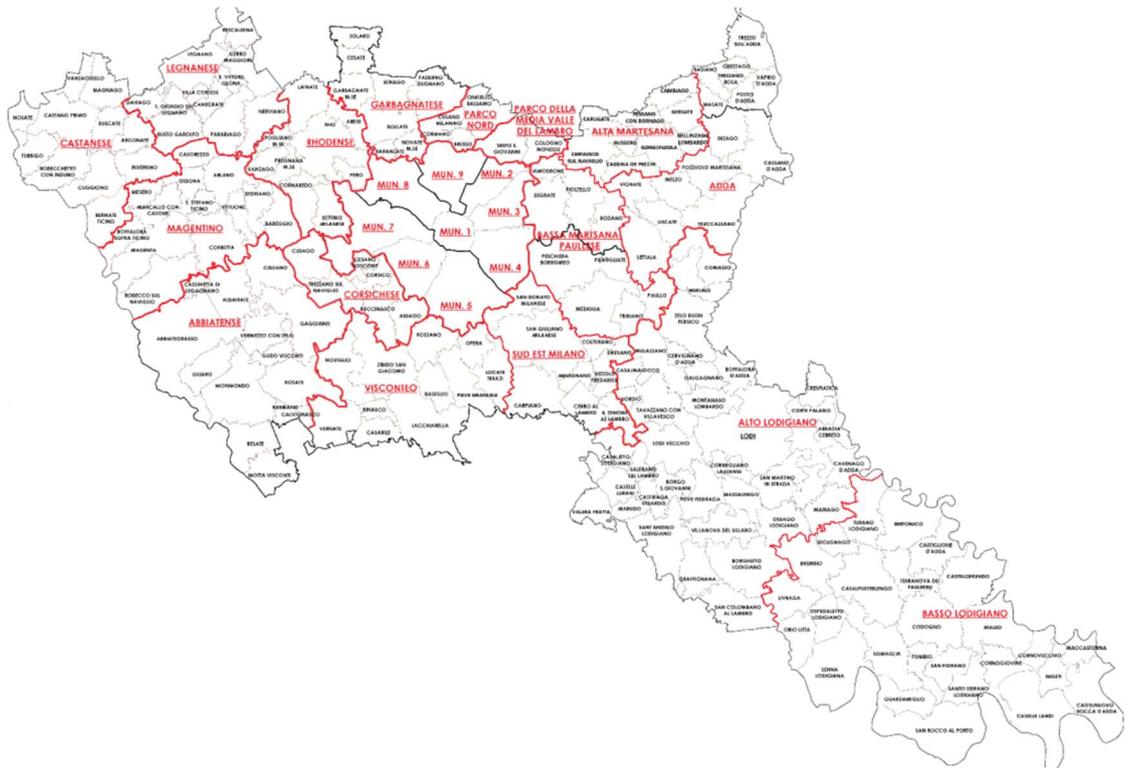


Illustrazione grafica della nuova organizzazione territoriale con l'individuazione dei Distretti

Il percorso di riforma sanitaria lombarda ha introdotto alcune significative innovazioni. Tra le principali si segnala che la riforma:

- istituisce i dipartimenti di prevenzione, costituiti quali articolazioni delle ASST con funzioni di governo ed erogazione delle prestazioni per la tutela della salute della popolazione;
- istituisce i distretti, costituiti quali articolazioni delle ASST, con funzioni di governo ed erogazione delle prestazioni distrettuali, prevedendo un adeguato coinvolgimento dei sindaci;

- istituisce i dipartimenti di salute mentale, costituiti quali articolazioni delle ASST, con il compito di gestire la domanda legata alla cura, all'assistenza e alla tutela della salute mentale nell'ambito del territorio di riferimento;
- istituisce la figura del direttore di distretto selezionato ai sensi della normativa vigente;
- assegna alle ASST l'attuazione degli atti di indirizzo, di pianificazione e di programmazione regionali con le connesse attività di programmazione e organizzazione dei servizi a livello locale, sulla base della popolazione di riferimento;
- attribuisce alla Regione la funzione di accreditamento istituzionale delle strutture pubbliche, private e dei professionisti che ne facciano richiesta;
- assegna alla Regione, tramite l'Agenzia di controllo, funzioni di vigilanza e controllo degli erogatori privati accreditati di valenza regionale o extraregionale con cui ha stipulato gli accordi contrattuali;
- istituisce il Centro per la prevenzione e il controllo delle malattie infettive a supporto della gestione delle emergenze epidemiche e pandemiche nella logica del principio one health;
- sviluppa le reti di prossimità, strutture intermedie e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale, al fine di rafforzare l'assistenza domiciliare, lo sviluppo della telemedicina e una più efficace integrazione con tutti i servizi socio-sanitari;
- individua gli ospedali di comunità, le case della comunità e le centrali operative territoriali. Allo scopo di rafforzare le prestazioni erogate sul territorio, l'assistenza domiciliare, lo sviluppo della telemedicina e una più efficace integrazione con tutti i servizi socio-sanitari.

Il modello organizzativo dei servizi sanitari territoriali in Regione Lombardia è stato deliberato dalla Giunta Regionale con la DGR 6760 del 25 luglio 2022. Il provvedimento recepisce i contenuti del Decreto del Ministero della salute del 23 maggio 2022, n. 77 *“Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale”*. La DGR individua il Distretto come cardine dell'organizzazione territoriale, che *“assume un ruolo strategico di gestione e coordinamento organizzativo e funzionale della rete dei servizi territoriali”*;

Nel territorio di ciascuna ATS, la medicina territoriale si svilupperà attraverso le forme istituzionali delle Case di Comunità, degli Ospedali di Comunità e delle Centrali Operative Territoriali: si tratta di strumenti che potranno costituire il fulcro dell'attività nel territorio e, in tal senso, si richiama il citato DM 77 del 23/5/2022.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa ¹⁴ delle:

- Casa di Comunità (CDC);
- Ospedale di Comunità (ODC);
- Centrale Operativa Territoriale (COT)

che la Regione Lombardia ha realizzato o ha in programma di realizzare.

Si riporta, inoltre, la mappa delle localizzazioni.

¹⁴ Contenuta nell'allegato alla DGR XI/5723 del 15 dicembre 2021, avente a oggetto *“ulteriori determinazioni in merito all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 6c1: reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale – localizzazione dei terreni e degli immobili destinati alla realizzazione di case di comunità, ospedali di comunità e centrali operative territoriali”* (come modificata dalla DGR XI/6080 del 07 marzo 2022).

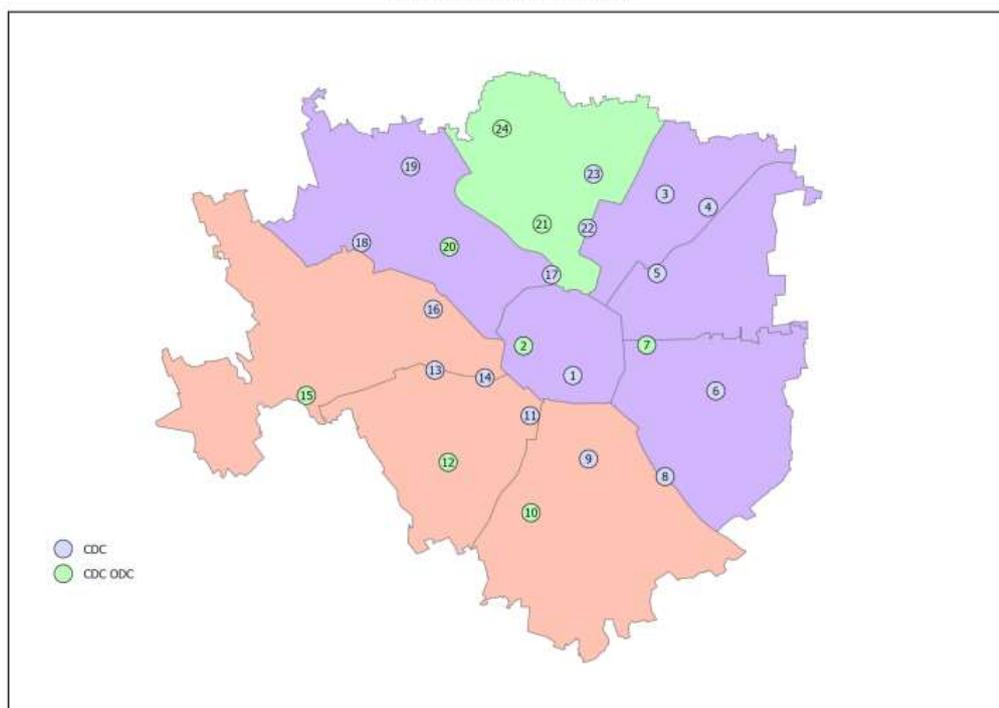
REGIONE LOMBARDIA
ATTUAZIONE PNRR - MISSIONE 6C1
RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE

REALIZZAZIONE DI CDC, ODC E COT
LOCALIZZAZIONE DEI TERRENI E DEGLI IMMOBILI

ATS	CDC	ODC	COT
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO	71	23	36
BERGAMO	21	6	12
BRESCIA	25	7	12
BRIANZA	25	7	11
INSUBRIA	31	8	17
MONTAGNA	17	7	2
PAVIA	11	4	5
VAL PADANA	15	9	9
Totale	216	71	104

Legenda: Casa di Comunità = CDC; Ospedale di Comunità = ODC; Centrale Operativa Territoriale = COT

MAPPA LOCALIZZAZIONI – ATS CITTA' METROPOLITANA DI MILANO
 (Area del Comune di Milano)



3.1.2 La crisi derivata dalla pandemia e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

L'attuale momento storico vede forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo

sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano ha predisposto un documento (allegato 4) che descrive le misure di integrità che l'Agenzia applica agli interventi nei quali è coinvolta, a qualunque titolo, per la realizzazione di progetti PNRR e PNC.

In particolare, il documento descrive e richiede l'applicazione:

- degli strumenti di prevenzione della corruzione che l'ATS adotta (misure di prevenzione, individuazione, segnalazione e correzione dei casi sospetti/accertati di frode, nell'ambito degli interventi del PNRR, PNC);
- delle azioni di contrasto alle frodi introdotte dall'ATS nell'ambito dell'attuazione degli interventi relativi alle Missioni del PNRR ovvero dell'attuazione del PNC in cui è coinvolta (individuazione, controllo e gestione);
- della valutazione dei rischi.

3.1.2.1 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in ATS

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

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

Il PNRR si articola in 6 Missioni:

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

Spetta all'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali, quale tramite per il Ministero della Salute, l'attuazione degli interventi relativi alla Missione Salute – tutti gli aggiornamenti e le informazioni possono essere consultati sul sito di AGENAS.

Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente anche l'ATS che dovrà gestire fondi, per interventi finanziati nell'ambito del PNC e, in parte non rilevante da fondi del PNRR.

L'art 22, comma 2, lett. b del Regolamento (UE) 2021/241 del 12 febbraio 2021, nell'attuare il Dispositivo di ripresa e resilienza, stabilisce, tra l'altro, che gli Stati membri sono tenuti ad *“adottare misure adeguate per prevenire, individuare e risolvere le frodi, la corruzione e i conflitti di interessi (...), che ledono gli interessi finanziari dell'Unione e intraprendere azioni legali per recuperare i fondi che sono stati indebitamente assegnati, anche in relazione a eventuali misure per l'attuazione di riforme e progetti di investimento nell'ambito del piano per la ripresa e la resilienza (...)*”.

L'ATS è impegnata nell'individuazione, controllo e gestione:

- dell'inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi
- del controllo del finanziamento
- del Titolare effettivo.

L'ATS della città Metropolitana di Milano è impegnata nell'attuazione della missione 6 e 1 (M6: Salute - M1: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo) nel territorio di propria competenza. In particolare, le strutture di ATS sono coinvolte nelle attività di seguito descritte.

M1 C1 - 1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud

La Strategia Cloud Italia, definita dal Dipartimento per la trasformazione digitale e dall'Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN), prevede che gli Enti della Pubblica Amministrazione debbano migrare la propria infrastruttura informatica verso i diversi servizi Cloud qualificati a livello nazionale entro il primo semestre del 2026.

La Missione 1, Componente 1 del PNRR ha messo a disposizione finanziamenti dedicati per sostenere la migrazione al Cloud della Pubblica Amministrazione attraverso due misure: la Misura 1.1 "Infrastrutture digitali" e la Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali".

In riferimento alle stesse misure il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei ministri ha pubblicato sulla piattaforma "PA digitale 2026" l'Avviso Multimisura Pubblico.

L'ATS della Città Metropolitana, in collaborazione con ARIA spa ed il referente del Dipartimento Digitale alla Transizione, ha predisposto un "Piano di migrazione" relativo ai servizi utilizzati dall'ATS oggetto di migrazione e, a marzo 2023, ha aderito alla Misura 1.2 del bando al fine di ottenere le risorse economiche necessarie per implementare il Piano di migrazione in cloud dei propri sistemi tecnologici e applicativi e dei relativi dati dichiarando altresì di voler migrare alcuni servizi presso il Multi Cloud ibrido di ARIA spa.

Con il Decreto n. 48 - 1/2023 il Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei ministri ha approvato i finanziamenti richiesti sopracitati.

Anche grazie a questi finanziamenti, in coerenza con gli obiettivi del PNRR, ATS della Città Metropolitana di Milano intende completare il percorso di modernizzazione delle proprie infrastrutture e dei propri servizi applicativi verso il modello Cloud.

L'ATS con delibera del Direttore Generale n.131 del 22 febbraio 2024 ha effettuato la ricognizione dello stato dei servizi in relazione alla migrazione in Cloud.

M6 C2 – 2.1 Epidemiologia

Il Progetto di Ricerca ha lo scopo di costruire e validare algoritmi diagnostici e modelli predittivi per l'evoluzione di malattia per cronicità prevalenti e ad alto impatto, utilizzando sia metodi deterministici classici che di machine learning, al fine di stratificare dinamicamente la popolazione affetta da malattie croniche in cluster omogenei per gravità, consumo di risorse, rischio di progressione; tale stratificazione permetterà di fornire ai professionisti dell'assistenza territoriale un sistema di supporto alle decisioni cliniche per la personalizzazione della prevenzione terziaria, la costruzione di Profili di Salute della Comunità e la futura calibrazione dell'assetto organizzativo delle Case di Comunità e degli Ospedali di Comunità in funzione delle reali necessità del territorio.

Il progetto si articola in tre work packages:

1. Sviluppo di un sistema di stratificazione dinamica della popolazione con malattie croniche;
2. Sviluppo di Profili di Salute Territoriali;
3. Utilizzo del sistema di stratificazione per una stima dei volumi attesi e dell'equilibrio domanda/offerta di assistenza territoriale.

M6 C2 - 2.2 b Sviluppo delle competenze tecniche professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario – corso di formazione in infezioni ospedaliere

Sviluppo delle competenze tecniche, professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario sul tema delle infezioni ospedaliere.

Il programma deve essere sviluppato in modalità blended (modalità mista in ambienti di apprendimento diversi che includano formazione frontale in aula e apprendimento online), prevedendo sia una formazione teorica, che degli approfondimenti pratici a livello locale presso le strutture sanitarie di afferenza dei partecipanti, assicurando così la possibilità di formazione attraverso la metodologia learning by doing, considerata una delle strategie didattiche più efficaci in materia.

L'ATS con delibera del Direttore Generale n.529 del 26 giugno 2024 ha preso atto del Decreto della Direzione Generale Welfare n.19412 del 29/11/2023 con il quale sono state assegnate alle Aziende sanitarie pubbliche le risorse a valere sul PNRR destinate allo sviluppo delle competenze tecniche, professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario sul tema delle infezioni ospedaliere.

M6 C1 – Case e Ospedali di Comunità e Centrali Operative Territoriali (COT)

ATS della città Metropolitana di Milano è impegnata nell'attuazione della missione 6 nel territorio di competenza. In particolare, le strutture di ATS sono coinvolte:

- nel coordinamento degli interventi nell'area di competenza (supporto agli enti per l'identificazione di aree di intervento adeguate, per la predisposizione dei necessari atti amministrativi, per l'interlocuzione con soggetti esterni al settore sanitario);
- nel supporto alla progettazione degli edifici di nuova costruzione, anche mediante il bando per concorso di idee "La nuova immagine della sanità lombarda: progettazione del design della Casa di Comunità e dell'Ospedale di Comunità"
- nella valutazione dei requisiti di accreditamento delle strutture in attivazione;
- nel facilitare il processo di partecipazione delle cure primarie ai nuovi processi in attivazione nelle Case e negli Ospedali di Comunità;
- nelle attività di monitoraggio continuo dell'attivazione delle funzioni e delle necessarie pratiche per l'avvio dei lavori di ristrutturazione/nuova costruzione;
- nel confronto continuo con Enti Locali, Erogatori sanitari sociosanitari e sociali, associazioni coinvolti a diverso titolo negli interventi;
- nel supportare la definizione del modello organizzativo delle nuove strutture e dei criteri di progettazione (attività svolta in collaborazione con il Politecnico di Milano).

M6 C1 - 1.2.1 Case come primo luogo di cura – Assistenza domiciliare

L'investimento ha l'obiettivo di aumentare il numero di assistiti che ricevono cure presso il loro domicilio, fino a raggiungere l'obiettivo europeo di prendere in carico entro il 2026 il 10% della popolazione di età superiore ai 65 anni.

Il progetto prevede 5 azioni da compiersi entro il 2026 per il raggiungimento dell'obiettivo; tra queste, oltre a risorse per aumentare l'offerta di prestazioni di Cure domiciliari, intese come C DOM – Cure Palliative domiciliari e RSA Aperta (DGR XII/715/2023), vi è anche la partecipazione delle ASST, anche in termini di nuovi accreditamenti C DOM (per ATS della Città Metropolitana di Milano pari a n. 8), e dei Medici di Medicina Generale per sorveglianza domiciliare (DGR XII/717/2023) che è finalizzato alla presa in carico di pazienti a bassa complessità assistenziale, con bisogni sanitari e sociosanitari, che hanno difficoltà cliniche/logistiche ad accedere all'ambulatorio del Medico di Medicina Generale. Il servizio garantisce una presa in carico in sorveglianza di pazienti cronici più fragili focalizzata sull'aspetto educativo e di addestramento.

3.1.3 La pandemia SARS COVID-19 - Il Piano pandemico dinamico per l'influenza

Nel 2024 si è consolidata la progressione verso il rientro alla normalità rispetto all'evento pandemico esploso nel corso del 2020. Peraltro, non si può escludere la rilevanza del tema per i prossimi anni.

ATS è dotata di un Piano pandemico che comprende i Piani operativi delle strutture sanitarie e sociosanitarie del territorio di competenza ed è articolato nelle quattro fasi tipiche (interpandemica, di allerta, pandemica e di transizione) di una pandemia e indica per ognuna gli interventi da mettere in atto per fronteggiarla al meglio e limitarne il più possibile l'impatto sulla salute della popolazione.

Nel mese di agosto 2024, l'ATS ha aggiornato le azioni previste dal Piano pandemico locale 2021-2023 all'interno del portale regionale SASHA.

Nel corso dell'anno l'ATS ha partecipato a tavoli di lavoro regionali per:

- la definizione del nuovo piano pandemico regionale, che verrà approvato presumibilmente entro la fine del 2024;
- la redazione di linee guida regionali per l'esecuzione di esercitazioni SIMEX (sec. OMS e ECDC) rivolte alle strutture sanitarie lombarde (ATS, ASST e IRCCS).

Come previsto dalle regole regionali del 2024, l'ATS ha in programma una nuova esercitazione entro la fine dell'anno che coinvolgerà anche l'ASST Nord Milano e l'IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico di Milano.

È utile ricordare che l'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia ha inciso sull'attività dell'ATS sia con riferimento alle funzioni istituzionali, tra cui la "sorveglianza sanitaria" sia quale Ente nell'ambito del SSN e SSR.

Nel triennio, confermato il trend di miglioramento della situazione epidemiologica, si consoliderà il superamento delle modifiche dell'attività e dell'organizzazione dettate dall'emergenza sanitaria. Pur dovendosi rilevare che resteranno attive alcune modalità organizzative avviate nel periodo pandemico, quali ad esempio le videoconferenze e lo smart working o – più in generale e con riferimento alle funzioni istituzionali – si consolideranno le Strutture sanitarie del Dipartimento Igiene e Sanità Pubblica (ISP) e Veterinario, come definite nel nuovo POAS di ATS.

A tal proposito si segnalano i seguenti regolamenti approvati nel corso del 2024 e del 2023:

Oggetto	Anno	Numero delibera
ADOZIONE DEI REGOLAMENTI PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITÀ E DELL'AREA FUNZIONI LOCALI – SEZ. DIRIGENTI PTA DELL'ATS DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO.	2024	972
AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO TRANSITORIO PER LA DISCIPLINA DELLO SMART WORKING PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELL'ATS DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO ADOTTATO CON DELIBERAZIONE N. 1065 DEL 14 DICEMBRE 2021.	2024	258
AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (SMART WORKING) PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ATS DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO ADOTTATO CON DELIBERAZIONE N. 356 DEL 30 MARZO 2023.	2024	257
ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO IN MATERIA DI LAVORO DA REMOTO NELLA FORMA DEL TELELAVORO DOMICILIARE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ATS DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO".	2023	1051

APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (SMART WORKING) PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO.	2023	356
REGOLAMENTO PER LE RIUNIONI DEGLI ORGANI COLLEGIALI, DEGLI ORGANISMI, DELLE COMMISSIONI E DEI GRUPPI DI LAVORO CON MODALITA' TELEMATICA (TELECONFERENZA-TELEPRESENZA).	2023	676

Va osservato che l'esperienza dell'emergenza sanitaria determinata dall'epidemia SARS COVID-19 dal mese di febbraio 2020 oltre ad avere inciso profondamente sulla definizione del contesto esterno e conseguentemente sull'attività della ATS è stata rilevante in relazione alle funzioni e attività per la gestione di fenomeni pandemici o epidemici o comunque connessi con le malattie infettive.

L'ATS ha approvato il *Piano Operativo Locale* - piano pandemico dinamico - per l'influenza di ATS della Città Metropolitana di Milano, secondo quanto previsto nella Deliberazione di Consiglio Regionale N. XI/2477 del 17 maggio 2022. In particolare, sono state adottate le deliberazioni n. 709 del 12/8/2022 e n. 800 del 31/8/2023. Si tratta di un Piano dinamico soggetto ad aggiornamenti. Nel piano si evidenzia:

"I Piani strategico-operativi di preparazione e risposta a una pandemia influenzale definiscono le principali attività da implementare per prepararsi correttamente ad una tale eventualità, indicando azioni e strumenti utili ai fini della prevenzione e della sorveglianza, della tempestiva identificazione dei soggetti positivi e del monitoraggio epidemico, della cura e del trattamento dei pazienti colpiti, limitando al contempo il rischio di contagio per gli operatori sanitari e per i cittadini.

In questo senso la pandemia da SARS-CoV-2 ha rappresentato un importante banco di prova, e da questa esperienza si è ripartiti per la definizione di documenti in grado di formalizzare un sistema di preparazione atto a sostenere nuove possibili pandemie influenzali, rafforzando le capacità organizzative e affrontando le possibili criticità correlate.

La pandemia da SARS-CoV-2 ha confermato l'imprevedibilità dei fenomeni pandemici e la necessità di essere preparati ad attuare tutte le misure per contenerli sul piano locale, regionale, nazionale e globale. Motivo per cui è necessario disporre di sistemi di sorveglianza, gestione ed organizzazione che si basino su principi comuni indipendenti dall'agente patogeno, e altri più flessibili, da modulare in funzione della specificità del microrganismo.

Gli strumenti individuati in risposta all'emergenza dovrebbero garantire in termini generali di implementare e migliorare azioni quali, ad esempio: le capacità diagnostiche specifiche per il patogeno di riferimento; le procedure di contact-tracing, l'isolamento dei soggetti positivi e la quarantena dei potenziali contatti; la fornitura di prodotti terapeutici in funzione delle evidenze scientifiche disponibili per il trattamento; la disponibilità degli appositi dispositivi di protezione individuale (DPI), al fine di proteggere tanto gli operatori sanitari che la popolazione generale; la rapida modulazione dei posti letto in reparti dedicati e in terapia intensiva, garantendo altresì la presa in carico nella assistenza e nella cura delle persone affette da malattie ordinarie. Ancora prima è necessaria una formazione continua finalizzata al controllo delle infezioni, respiratorie e non solo, in ambito ospedaliero e comunitario, ovvero, in generale, il rafforzamento della preparedness nel settore della prevenzione e del controllo delle infezioni.

Mettere a punto un Piano di preparazione locale per affrontare una pandemia richiede oggi, anche alla luce dell'esperienza con SARS-CoV-2, di saper contestualizzare le misure rispetto alla specificità delle pandemie da virus influenzali, nella consapevolezza che queste sono una parte dei potenziali scenari che si possono verificare in relazione ad altri patogeni emergenti. Poiché è impensabile

prevedere la totalità dei possibili scenari, il Piano deve indicare tutti gli elementi essenziali di cui i decisori e i professionisti interessati devono avere conoscenza e sui quali devono modulare la propria azione al variare della situazione, in particolare con lo scopo di facilitare, oltre al processo decisionale, l'uso razionale delle risorse, l'integrazione e il coordinamento degli attori coinvolti, nonché la gestione della comunicazione."

(...) "Il Piano operativo locale 2021-2023 identifica le azioni chiave previste per il triennio da ATS Città Metropolitana di Milano in risposta ad una pandemia influenzale.

Richiamato quanto ai Piani strategico-operativi nazionale e regionale, il documento declina le attività (azioni chiave) da implementare in 7 macroaree:

1. attività di sorveglianza epidemiologica e virologica;
2. valutazione del rischio e della gravità;
3. servizi territoriali, ospedalieri e di prevenzione;
4. misure di prevenzione e controllo dell'infezione, farmacologiche e non;
5. approvvigionamento e logistica;
6. personale e formazione;
7. sistemi informativi;

e si articola intorno a quattro "fasi" temporalmente distinte: fase interpandemica, fase di allerta, fase pandemica e fase di transizione."

3.1.4 Il Piano olimpico

L'ATS della Città Metropolitana di Milano svolge un ruolo cruciale nella preparazione ai Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano-Cortina 2026. In particolare, sta già implementando le seguenti azioni:

elaborazione del Piano Olimpico Locale: un piano che definisce le azioni da intraprendere a livello locale per garantire l'assistenza sanitaria durante l'evento, allineato con le linee guida regionali e nazionali;

collaborazione con l'ASST: confronto con i Dipartimenti Funzionali di Prevenzione delle ASST per coordinare le attività e assicurare una risposta sanitaria efficiente ed efficace;

- ✓ *partecipazione al Tavolo Tecnico Costruzioni*: contributo tecnico al Tavolo Tecnico Costruzioni, collaborando alla redazione delle linee guida per la sicurezza nei cantieri delle grandi opere;
- ✓ *controlli sui cantieri*: controlli periodici sui cantieri per verificare il rispetto delle norme di sicurezza e la corretta applicazione delle procedure, utilizzando il sistema Ge.Ca. per la registrazione delle informazioni relative ai cantieri;
- ✓ *monitoraggio e valutazione*: contributo al sistema di monitoraggio istituito dalla Direzione Generale Welfare, fornendo dati e informazioni sui controlli effettuati e sugli eventuali eventi infortunistici.

Gli obiettivi principali di ATS sono:

- ✓ *garantire l'assistenza sanitaria*: assicurare che il sistema sanitario locale sia pronto a fornire un'assistenza sanitaria adeguata e tempestiva agli atleti, agli spettatori e a tutti i soggetti coinvolti nell'evento;
- ✓ *promuovere la sicurezza*: contribuire alla creazione di un ambiente sicuro sia per i lavoratori nei cantieri sia per gli atleti e il pubblico durante i Giochi;
- ✓ *coordinare le attività*: collaborare con tutte le parti interessate per coordinare le attività e garantire un'efficace gestione delle emergenze.

3.1.5 Emergenza climatica e ambientale e tutela della salute

L'attenzione dell'ATS alla *tutela dell'ambiente e del clima* è istituzionale e discende dal precetto costituzionale dell'art. 32 e dalla normativa specifica, tra l'altro in materia di prevenzione della salute nei diversi ambiti e in materia di tutela degli alimenti.

Correlate con la funzione istituzionale, sono le diverse attività specifiche.

Emergenza caldo

Si evidenziano le campagne informative e gli interventi sanitari e sociosanitari per l'emergenza caldo, da ultimo richiamati nella nota della Direzione Generale Welfare, ricevuta con prot. 0024204 del 20 giugno 2024, che ha trasmesso indicazioni per la gestione e la prevenzione degli effetti conseguenti a ondate di calore – tenuto anche conto della Circolare del Ministero della Salute n. 0014360-16/05/2024-DGPRES-MDS-P - indicazioni regionali.

Legionella

La Legionella è un batterio che vive negli ambienti acquatici quali, ad esempio, impianti idrici, serbatoi e tubature dove si moltiplica a temperature comprese tra 25-45 gradi e in presenza di acqua stagnante, incrostazioni e sedimenti. Il contagio avviene attraverso l'inalazione di minuscole gocce (aerosol) di acqua contaminata. Gli impianti idrici delle abitazioni possono costituire un habitat ideale per la proliferazione della legionella.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano è impegnata nel perseguire l'obiettivo strategico di attuazione tempestiva delle misure preventive al fine di ridurre al minimo il rischio che la malattia si diffonda nel territorio (<https://www.ats-milano.it/notizie/preveni-rischio-legionella-semplifici-accorgimenti>).

Sono stati effettuati campionamenti e analisi dell'acqua programmati dal Gruppo Intraziendale Legionella per il 2024; è stata effettuata la riunione del Gruppo per la verifica dei risultati delle suddette analisi e la definizione delle azioni di prevenzione da effettuare nelle sedi aziendali.

Malattie infettive veicolate dalle zanzare

Le zanzare possono trasmettere malattie infettive pericolose per la salute. "West Nile", "Chikungunya" e "Dengue" identificano i virus che possono essere veicolati dalle zanzare nel nostro territorio, causando infezioni che vanno da forme lievi a malattie più gravi che possono anche causare la morte, soprattutto nelle persone più fragili come gli anziani e coloro che soffrono di patologie croniche.

Con condizioni climatiche favorevoli, in diverse regioni del nord Italia - tra le quali la Lombardia – si creano le condizioni per una ripresa della circolazione virale, in particolare di West Nile virus, nelle zanzare, nell'avifauna sorvegliata e nei mammiferi, con il rischio di infezioni nell'uomo.

Nell'ambito della lotta alle zanzare, l'ATS svolge le seguenti funzioni:

- ✓ supporta i Comuni nella valutazione dei piani di disinfestazione;
- ✓ partecipa ad un sistema di sorveglianza integrata, entomologico, veterinario e umano, al fine di individuare il più precocemente possibile la circolazione virale sul territorio attraverso programmi di sorveglianza mirata riguardanti gli equidi, gli uccelli appartenenti a specie bersaglio, e gli insetti vettori così da permettere una rapida valutazione del rischio finalizzata all'adozione di adeguate misure preventive in sanità pubblica;
- ✓ riceve le segnalazioni di casi di infezione nell'uomo con l'obiettivo di monitorare la diffusione delle malattie sul territorio e di disporre interventi straordinari di disinfestazione in collaborazione con i Comuni al fine di prevenire lo sviluppo di focolai.

Peste suina africana (PSA)

Sul tema della tutela dell'ambiente e della salute va segnalato che la Peste Suina Africana - malattia virale altamente contagiosa, diffusa in Europa, in Italia e segnatamente in Regione Lombardia - rappresenta una minaccia per milioni di suini domestici e di cinghiali in Lombardia. Tale malattia, non pericolosa per l'uomo, può essere trasmessa attraverso gli alimenti agli animali sani.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano è impegnata nel perseguire l'obiettivo strategico di attuazione tempestiva delle misure preventive al fine di ridurre al minimo il rischio che la malattia entri nei territori ad alta vocazione suinicola della pianura padana lombarda dove sono allevati circa 5 milioni di suini e dove tale evenienza determinerebbe un rischio sanitario diretto per i suini allevati e un danno economico molto rilevante, stimato in circa 60 milioni di € al mese.

A seguito dell'insorgenza di positività PSA nei cinghiali o negli allevamenti suini sono state individuate le aree territoriali (zone di restrizione: Zona Infetta, Zona I; Zona II; Zona III) dove adottare le specifiche misure sanitarie finalizzate alla gestione delle popolazioni dei cinghiali e degli allevamenti suini.

Tali misure, di tipo sanitario, gestionale e strutturale, mirano a diminuire il rischio di diffusione della malattia ai territori indenni e di trasmissione tra gli allevamenti.

I Servizi Veterinari delle ATS sono impegnati nella verifica del puntuale rispetto delle misure anche, ove necessario, con il supporto delle Forze dell'Ordine.

Si tratta di un impegno importante in quanto la non osservanza delle regole determina il rischio di diffusione della malattia e l'aggravarsi delle conseguenze sanitarie ed economiche, legate alla moria degli animali e alle restrizioni alla movimentazione degli animali e dei loro prodotti (salumi, prosciutti, ecc.).

A fronte dell'evoluzione in atto della situazione epidemiologica della peste suina africana sul territorio dell'ATS, con delibera n. 751 del 09/09/2024, è stata istituita una specifica unità di crisi per la PSA al fine di garantire la migliore attuazione delle misure di prevenzione, controllo ed eradicazione, definite dal quadro normativo europeo, nazionale e regionale, tese a contrastare la diffusione della malattia negli allevamenti. Tale unità garantisce il contestuale allineamento di tutti i servizi interessati sulle evoluzioni del contesto epidemiologico e normativo, sugli interventi previsti a carico dell'ATS, sugli aspetti di comunicazione e, in particolare, il pieno supporto al Dipartimento Veterinario per tutti gli aspetti trasversali di gestione della crisi.

Febbre Catarrale degli Ovini (Blue Tongue)

Nel mese di settembre 2024 è insorta un'ulteriore emergenza sanitaria, legata alla comparsa nel territorio lombardo, compreso il territorio dell'ATS, di casi di Febbre Catarrale degli Ovini (*Blue Tongue*), malattia che colpisce i bovini e gli ovi-caprini. Per tale motivo si è resa necessaria l'esecuzione di controlli straordinari sugli animali sensibili presenti nei territori interessati.

3.1.6 Gli attori del sistema che interagiscono con l'ATS della Città Metropolitana di Milano

Per meglio inquadrare il contesto esterno in cui l'ATS della Città Metropolitana di Milano è chiamata ad agire, si elencano i principali attori del sistema che interagiscono con l'Agenzia:

A. I cittadini residenti e le loro famiglie che costituiscono, per l'ATS della Città Metropolitana di Milano, il riferimento rispetto all'attuazione dell'art. 32 della Costituzione inerente al diritto alla salute;

B. La Regione Lombardia che esercita le funzioni di cui all'art. 5 della Legge Regionale 30 dicembre 2009, n. 33 e s.m.i; tra queste:

- garantisce l'erogazione delle prestazioni previste nei livelli essenziali di assistenza;
- assicura funzioni di programmazione, indirizzo e controllo;
- definisce requisiti e percorsi per l'accreditamento;
- favorisce l'innovazione tecnologica e gli investimenti strutturali e lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT);
- costruisce sistemi ed indicatori per la valutazione delle performance;
- elabora strumenti conoscitivi volti a garantire una conoscenza delle persone croniche e fragili e per l'analisi dei percorsi di presa in carico;
- indica indirizzi per l'appropriatezza clinica e organizzativa.

C. L'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario (ACSS): si tratta di un Ente del Sistema Sanitario Lombardo (SSL), istituito con la L.R. 23 del 2015, che ha le caratteristiche di Organismo tecnico/scientifico terzo e indipendente. L'ATS della Città Metropolitana di Milano, nell'esercizio della funzione di controllo degli erogatori del SSL, è funzionalmente collegata con l'Agenzia, integrando e coordinando la propria attività con il contenuto del piano annuale dei controlli e dei protocolli dalla stessa predisposti. Quale Ente del sistema regionale, l'ATS è tenuta a fornire all'Agenzia tutti i dati e le informazioni utili all'espletamento dei compiti alla stessa affidati dalla previsione normativa;

D. L'Organismo regionale per le Attività di Controllo (ORAC): si tratta dell'organo collegiale indipendente istituito con la Legge Regionale 28 settembre 2018, n. 13 con il compito di controllare l'attività di Regione Lombardia e degli enti e aziende del sistema regionale.

L'azione di controllo riguarda qualsiasi atto decisionale (procedure adottate, trasparenza delle attività delle stazioni appaltanti regionali e degli operatori del settore, verifica dei risultati realmente raggiunti, altri aspetti dell'amministrazione). Tra gli obiettivi che l'Organismo persegue, va menzionato quello di prevenire, individuare e contrastare i rischi di corruzione, illegalità e infiltrazioni criminali.

E. Le ASST: istituite con L.R. 23 del 2015, risultano compiutamente disciplinate con la L.R. 22/2021 e assicurano l'erogazione dei servizi Sanitari e socio-sanitari nell'ambito di due poli d'offerta aziendale, relativi al settore Ospedaliero e al settore Territoriale. Partecipano al **Collegio dei Direttori ASST** di ciascuna ATS;

F. Gli Erogatori Privati accreditati e a contratto, ovvero solo accreditati in quanto potenziali fornitori: sono soggetti che, pur nella loro autonomia giuridica e amministrativa, sono parte integrante del sistema che garantisce le prestazioni sanitarie e sociosanitarie necessarie per la popolazione nel territorio dell'ATS;

G. Gli Enti locali, la Conferenza dei Sindaci e il Collegio dei Sindaci: il Decreto Legislativo n. 502 del 1992 e s.m.i., all'art. 3, comma 14, riconosce al Sindaco, ovvero alla Conferenza dei Sindaci, tramite una rappresentanza costituita nel suo seno di componenti nominati dallo stesso Organismo, un ampio ruolo nell'ambito della programmazione regionale. Tale ruolo si concretizza, per l'ambito territoriale di riferimento, attraverso la formulazione di linee di indirizzo per l'impostazione programmatica dell'attività, trasmettendo le proprie valutazioni e proposte al Direttore Generale ed alla Regione, nonché con l'esame del bilancio delle "unità sanitarie locali" e la verifica dell'andamento generale dell'attività; ai sensi della L.R. 22/2022, presso le ATS, viene istituito il Collegio dei Sindaci, composto dai rappresentanti delle Conferenze istituite presso le ASST.

H. Le Parti sociali: I rapporti con le Organizzazioni Sindacali sono formalizzati in sede di contrattazione integrativa con le aree interessate sia in ordine alla composizione delle rispettive delegazioni trattanti, sia con riguardo ai livelli di relazione;

I. L'Associazionismo locale e le organizzazioni di volontariato: l'ATS riconosce il ruolo dell'associazionismo e del volontariato insieme agli altri soggetti del terzo settore, in

attuazione del principio di sussidiarietà, quale elemento importante della programmazione sociosanitaria, in un'ottica di risposta ai bisogni dei cittadini;

L. Le Università: l'ATS riconosce il ruolo delle Università e si impegna a consolidare il rapporto di collaborazione e cooperazione.

3.1.7 Istat: Rapporto Annuale 2024. La situazione del Paese

Si richiama il "Rapporto Annuale 2024" redatto dall'Istat.

L'edizione 2024 del Rapporto fornisce una base informativa e di analisi ampia e rigorosa della situazione del Paese, in un quadro caratterizzato da notevoli opportunità, come quelle offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ma anche da nuovi elementi di crisi e incertezza.

Il rapporto rileva, in modo integrato, aspetti demografici, economici e sociali, evidenzia la complessità della situazione del nostro presente e sottolinea l'importanza dell'integrazione tra gli obiettivi delle politiche europee e nazionali e di valorizzare delle risorse del paese (i giovani, il sistema produttivo, la società civile) come motore del cambiamento.

Crescerà in misura consistente la popolazione in età avanzata.

Sul fronte della salute della popolazione, l'ISTAT rileva che *"il progressivo diffondersi di stili di vita e di abitudini salutari ha contribuito ad ampliare il numero di anni da vivere in buona salute e liberi da condizioni invalidanti, con un forte impatto positivo sulla qualità della vita della popolazione, anche molto anziana, confermando come sia possibile invecchiare rimanendo attivi per buona parte della vita"*.

L'Istat ha rilevato che le generazioni più giovani - nonostante la soddisfazione per la vita e le aspettative verso il proprio futuro siano generalmente elevate - hanno evidenziato negli anni più recenti un preoccupante peggioramento nella sfera della salute mentale (specialmente le ragazze), una riduzione dei rapporti interpersonali in presenza a vantaggio di quelli a distanza o virtuali, un peggioramento di alcuni stili di vita che possono compromettere la loro salute attuale e futura (consumo di alcol e eccesso di peso).

Secondo l'Istat, *"molte delle trasformazioni che riguardano le generazioni dei giovani e degli adulti di oggi dispiegheranno i loro effetti anche sugli anziani di domani. L'analisi consente pertanto di evidenziare elementi del sistema su cui puntare per la sua sostenibilità e viceversa ambiti su cui è necessario intervenire in modo da innescare un cambiamento con risvolti positivi anche nel futuro"*.

Si riportano ulteriori rilevazioni del rapporto ISTAT utili alla comprensione del contesto esterno.

L'ISTAT evidenzia come nell'ultimo triennio l'economia italiana sia cresciuta più della media dell'UE. Alla crescita si è associato il buon andamento del mercato del lavoro.

L'ISTAT rileva come, dalla seconda metà del 2021 l'Italia, al pari delle altre maggiori economie europee, si sia confrontata con l'ascesa dei prezzi originata dal rincaro delle materie prime importate, seguita, a fine 2022, da un rapido processo di raffreddamento, rafforzatosi nel 2023. Il conseguente aumento dell'inflazione ha avuto effetti differenziati sulle imprese e, in particolare, sulle famiglie - con le retribuzioni che non hanno tenuto il passo dell'inflazione - riducendo il potere di acquisto, soprattutto delle fasce di popolazione meno abbienti.

Sul fronte dello sviluppo tecnologico, il sistema produttivo, la Pubblica Amministrazione e gli individui hanno mostrato progressi significativi nell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione, accelerati dalla pandemia. Permangono però alcune criticità e ritardi, anche nello sviluppo delle competenze digitali.

Negli ultimi 20 anni, l'Italia ha difeso il proprio posizionamento come paese esportatore, ma la concorrenza delle economie emergenti ha messo in crisi una

parte rilevante delle industrie su cui si basava la specializzazione nazionale, che si è gradualmente modificata. D'altra parte, la lentezza nello sviluppo delle attività terziarie, oltre che in una debole dinamica delle esportazioni di servizi, si è riflessa in un'accresciuta dipendenza dall'estero.

Sul fronte dell'occupazione, *"il peso del lavoro a tempo parziale è cresciuto quasi ininterrottamente; è aumentata l'occupazione femminile e quella delle fasce più anziane, in relazione all'allungamento della vita e al posticipo dell'età pensionabile, mentre si è ridotta quella delle fasce più giovani. La forza lavoro è oggi più istruita; si è verificata, infine, una ricomposizione dell'occupazione verso le attività terziarie"*.

Tra le preoccupazioni evidenziate dal Rapporto Istat 2024 vi è quella riguardante il *"divario che negli ultimi 10 anni si è allargato tra le condizioni economiche delle generazioni. Più una persona è giovane, più è probabile che abbia difficoltà. La situazione si è invertita rispetto al passato, dalla fine degli anni 2000: la grande recessione ha penalizzato di più le giovani generazioni"*.

Sul fronte demografico, nell'ultimo decennio la popolazione italiana è diminuita di oltre un milione di persone ed è il Mezzogiorno a subire il calo maggiore. Inoltre, *"Le previsioni demografiche di lungo periodo indicano un rafforzamento della tendenza allo spopolamento delle aree economicamente meno attrattive e all'invecchiamento. In prospettiva, saranno i più giovani e la popolazione attiva a diminuire"*.

3.1.8 Il conflitto in Ucraina e nei paesi del mediterraneo

È risultato rilevante il conflitto in Ucraina, sia per la valenza internazionale che per quanto riguarda le funzioni in materia sanitaria affidate alla Protezione Civile, alle Regioni e agli sanitari nonché gli effetti economici.

In proposito, si richiamano le ordinanze del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 872 del 4 marzo 2022, n. 873 del 6 marzo 2022, n. 876 del 13 marzo 2022, n. 881 del 29 marzo 2022, n. 882 del 30 marzo 2022, n. 883 del 31 marzo 2022, n. 895 del 24 maggio 2022, n. 898 del 23 giugno 2022, n. 902 e 903 del 13 luglio 2022, n. 921 del 15 settembre 2022, n. 926 del 22 settembre 2022, n. 927 del 3 ottobre 2022, n. 937 del 20 ottobre 2022, n. 958 del 4 gennaio 2023, n. 960 del 23 gennaio 2023, n. 964 del 9 febbraio 2023 e n. 969 del 27 febbraio 2023, 1028 del 5 ottobre 2023 recanti: "Disposizioni urgenti di protezione civile per assicurare, sul territorio nazionale, l'accoglienza il soccorso e l'assistenza alla popolazione in conseguenza degli accadimenti in atto nel territorio dell'Ucraina".

La Regione Lombardia ha specificato i necessari percorsi di attuazione, prevedendo interlocuzioni tra le Prefetture, le ASST e le ATS del territorio.

Nel contesto di conflitti internazionali, che sta coinvolgendo ora anche paesi del Mediterraneo, va considerato oltre il drammatico impatto umanitario, anche quello economico. Si pensi all'incremento dei costi delle fonti di energia e alle conseguenze negative sull'economia (aumento del tasso di inflazione, previsioni di crescita minime).

L'ATS, seguendo le indicazioni regionali, ha individuato la figura del Energy Manager, intesa come tecnico responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia e riconosciuta già con la Legge 10/91 (deliberazione ATS nr. 202 del 23/3/2022).

Peraltro, ATS ha adottato la deliberazione 998 del 22/11/2021 relativa alla nomina del mobility manager e al Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL), e con delibera 1108 del 28/12/2022, ai sensi dell'art. 229 – comma 4 - del DL 34 del 19/5/2020 (conv. L. 77/2020) ha approvato il Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL). Con delibera 1195 del 21/12/2023 è stato approvato un aggiornamento del Piano dedicato alle Unità locali dell'ATS con più di 100 dipendenti.

3.1.9 L' "indice della criminalità" generale delle province Italiane

Si richiama lo studio che il quotidiano Sole 24 Ore ha elaborato nel 2024, redatto con i dati sui delitti 2023 basati sulle statistiche della banca dati interforze del dipartimento di Pubblica sicurezza del ministero dell'Interno.

Lo studio evidenzia che Milano si posiziona come prima provincia italiana per numero di denunce registrate ogni 100.000 abitanti:



In particolare, Milano, per la rilevazione svolta dal Sole24Ore, si trova fra i primi posti in Italia in quanto a numero di denunce (ogni 100.000 abitanti) dei seguenti reati:

Furto - 1° posto

Furto con destrezza - 1° posto

Furti in esercizi commerciali - 1° posto

Furto con strappo - 2° posto

Furti con auto in sosta - 2° posto

Rapine - 2° posto

Danneggiamenti - 2° posto

Rapine in pubblica via - 3° posto

Spaccio - 3° posto

Violenze sessuali - 3° posto

Si segnala che, per il reato di Riciclaggio e impiego di denaro, Milano si pone al 70° posto.

3.1.10 Gli indicatori ANAC sulla criminalità specifica

ANAC ha sviluppato un percorso di analisi attraverso <<indicatori di contesto>> utili per una valutazione integrata dei principali effetti sociali delle condizioni economiche, culturali, sociali del nostro Paese.

In particolare, sono stati osservati i seguenti quattro fattori di contesto:

- istruzione;
- criminalità;
- economia;
- capitale sociale.

Pur nella complessità delle valutazioni di analisi degli indicatori in materia, emerge un collegamento tra le capacità in termini di istruzione, economica e sviluppo della cultura in un dato territorio e i fenomeni collegati alla criminalità.

Nel corso del 2024 l'ANAC ha aggiornato alcuni indicatori di contesto aggiungendo dati per le annualità disponibili, successive al 2017. Gli indicatori e gli strumenti di valutazione, utilizzati sono riportati presso il sito ANAC al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/indicatori-di-contesto#:~:text=Gli%20indicatori%20di%20contesto%20supportano,condizioni%20socio%2Deconomiche%20dei%20cittadini.>

3.1.11 L'indice di percezione della corruzione elaborato da Transparency International

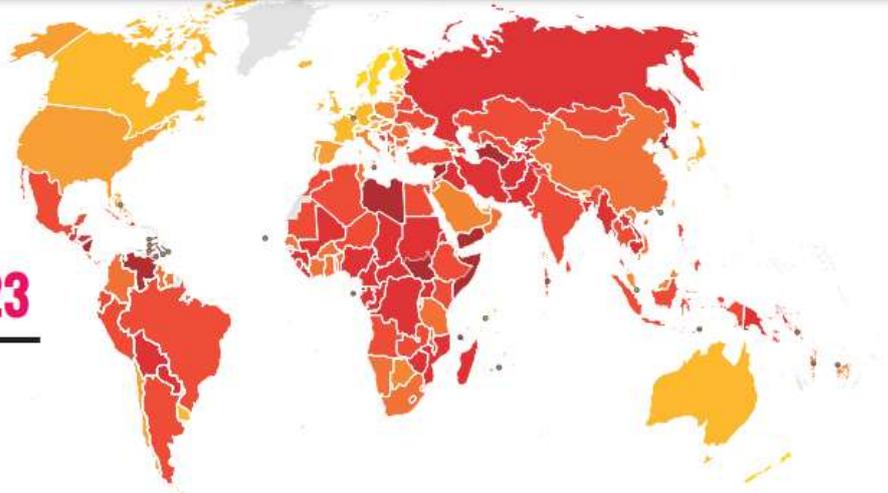
Transparency International è un'associazione internazionale che promuove la trasparenza e il contrasto alla corruzione, coinvolgendo e sensibilizzando i cittadini sul tema. Misura l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Si basa su 13 strumenti di analisi, sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti" (<https://www.transparency.it/cpi-2023>).

Fanno seguito tre grafici elaborati da Transparency International circa l'andamento del CPI in Italia dal 2012 al 2023, i prospetti riepilogativi del livello di corruzione percepito in 180 paesi del mondo e la situazione europea.



INDICE PERCEZIONE CORRUZIONE 2023

Il livello di corruzione percepito in 180 paesi nel mondo.



PUNTEGGIO/PAESE

90	Denmark
87	Finland
85	New Zealand
84	Norway
83	Singapore
82	Sweden
82	Switzerland
79	Netherlands
78	Germany
76	Luxembourg
76	Ireland
76	Canada
75	Estonia
75	Australia
75	Hong Kong
75	Belgium
75	Japan
75	Uruguay
72	Iceland
71	Austria
71	France
71	Seychelles
71	United Kingdom
69	Barbados
68	United States
68	Bhutan

68	United Arab Emirates
67	Taiwan
66	Chile
64	Bahamas
64	Cabo Verde
64	Korea, South
62	Israel
61	Lithuania
61	Portugal
60	Latvia
60	Saint Vincent and the Grenadines
60	Spain
59	Botswana
58	Qatar
57	Czechia
56	Dominica
56	Italy
56	Slovenia
54	Costa Rica
54	Saint Lucia
54	Poland
54	Slovakia
53	Cyprus
52	Georgia
52	Grenada
51	Rwanda

51	Fiji
52	Saudi Arabia
51	Malta
51	Mauritius
50	Croatia
50	Malaysia
49	Greece
49	Namibia
48	Vanuatu
47	Armenia
46	Jordan
46	Kuwait
46	Montenegro
46	Romania
45	Bulgaria
45	Sao Tome and Principe
44	Jamaica
43	Benin
43	Ghana
43	Oman
43	Senegal
43	Solomon Islands
43	Timor-Leste
42	Bahrain
42	China
42	Cuba
42	Hungary

42	Moldova
42	North Macedonia
42	Trinidad and Tobago
41	Burkina Faso
41	Kosovo
41	South Africa
41	Vietnam
40	Colombia
40	Côte d'Ivoire
40	Guyana
40	Suriname
40	Tanzania
40	Tunisia
39	India
39	Kazakhstan
39	Lesotho
38	Maldives
38	Morocco
37	Argentina
37	Albania
37	Belarus
37	Ethiopia
37	Gambia
37	Zambia
36	Algeria
36	Brazil
36	Serbia

36	Ukraine
35	Bosnia and Herzegovina
35	Dominican Republic
35	Egypt
35	Nepal
35	Panama
35	Sierra Leone
35	Thailand
34	Ecuador
34	Indonesia
34	Malawi
34	Philippines
34	Sri Lanka
34	Turkey
33	Angola
33	Mongolia
33	Peru
33	Uzbekistan
32	Niger
31	El Salvador
31	Kenya
31	Mexico
31	Togo
30	Djibouti
30	Eswatini
30	Mauritania

29	Bolivia
29	Pakistan
29	Papua New Guinea
28	Gabon
28	Laos
28	Mali
28	Paraguay
27	Cameroon
26	Guinea
26	Kyrgyzstan
26	Russia
26	Uganda
25	Liberia
25	Madagascar
25	Mozambique
25	Nigeria
24	Bangladesh
24	Central African Republic
24	Iran
24	Lebanon
24	Zimbabwe
23	Azerbaijan
23	Guatemala
23	Honduras
23	Iraq
22	Cambodia

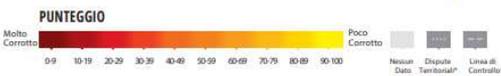
22	Congo
22	Guinea-Bissau
21	Eritrea
20	Afghanistan
20	Burundi
20	Chad
20	Comoros
20	Democratic Republic of the Congo
20	Myanmar
20	Sudan
20	Tajikistan
18	Libya
18	Turkmenistan
17	Equatorial Guinea
17	Haiti
17	Korea, North
17	Nicaragua
16	Yemen
13	South Sudan
13	Syria
13	Venezuela
11	Somalia

INDICE PERCEZIONE CORRUZIONE 2023

EUROPA OCCIDENTALE & UNIONE EUROPEA

65/100

PUNTEGGIO MEDIO



PUNTEGGIO PAESE

90	Denmark
87	Finland
84	Norway
82	Sweden
82	Switzerland
79	Netherlands
78	Germany
76	Luxembourg
77	Ireland
76	Estonia
75	Belgium
72	Iceland
71	Austria
71	France
71	United Kingdom

61	Lithuania
61	Portugal
60	Latvia
60	Spain
57	Czechia
56	Italy
56	Slovenia
54	Poland
54	Slovakia
53	Cyprus
51	Malta
50	Croatia
49	Greece
46	Romania
45	Bulgaria
42	Hungary

*The designations employed and the presentation of material on this map follow the UN practice to the best of our knowledge and as of January 2024. They do not imply the responsibility of any member or the part of Transparency International concerning the legal status of any country, territory, city or area or the authorities concerning the delimitation of its boundaries or boundaries.

Gli analisti confermano che, dopo il trend in costante crescita dal 2012 dovuto alle misure politiche di contrasto ai fenomeni corruttivi e ai poteri rafforzati delle autorità nazionali, l'Italia risulta da 3 anni un paese in stallo.

A livello globale, conduce la Danimarca seguita da Finlandia e Nuova Zelanda. Chiudono la classifica, Siria, Venezuela e Somalia con un punteggio, rispettivamente, di 13 per i primi due e di 11 per la terza. In quest'ultimo anno, 124 dei Paesi analizzati, su un totale di 180, presentano ancora importanti problemi di corruzione, avendo conseguito un punteggio inferiore a 50, ed evidenziano un forte rischio di arretramento nella tutela dei diritti umani, nella libertà di espressione e una crisi della democrazia.

3.1.12 Stato di diritto nell'UE: l'analisi e le raccomandazioni per l'Italia

La Commissione europea ha pubblicato il 24 luglio 2024 la relazione sullo Stato di diritto nei 27 Stati membri dell'Unione. Si tratta della quinta edizione della relazione pubblicata con periodicità annuale.

La relazione comprende una comunicazione che esamina la situazione generale dell'UE e 27 capitoli dedicati ai singoli Paesi, nei quali sono analizzati gli sviluppi significativi registrati in ciascuno Stato membro. La relazione riporta inoltre la valutazione delle raccomandazioni dell'anno scorso, sulla cui base formula nuovamente raccomandazioni specifiche dirette a tutti gli Stati membri.

La relazione generale e le relazioni per Paese si articolano in quattro specifici temi, valutando progressi, ritardi, criticità:

- sistemi giudiziari nazionali,
- quadri anticorruzione,
- libertà e pluralismo dei media,
- altre questioni istituzionali relative al bilanciamento dei poteri.

Specificamente sul tema corruzione, la relazione per l'Italia¹⁵ riporta come valutazione di sintesi che la percezione fra gli esperti e i dirigenti aziendali è che il livello di corruzione nel settore pubblico continui ad essere relativamente elevato.

¹⁵Si riportano testualmente le raccomandazioni per l'Italia:

"Nel complesso, per quanto riguarda le raccomandazioni formulate nella Relazione sullo Stato di diritto 2023, l'Italia ha compiuto: (...)

- ulteriori progressi nell'adozione di norme complessive sui conflitti di interessi e nessun ulteriore progresso nell'adozione di disposizioni sul lobbying per l'istituzione di un registro operativo delle attività dei rappresentanti di interessi, compresa un'impronta legislativa (...)

Ciò premesso, e alla luce di altri sviluppi verificatisi nel periodo di riferimento, oltre a ricordare gli impegni assunti nell'ambito del piano nazionale per la ripresa e la resilienza, si raccomanda all'Italia di: (...)

- adottare le proposte legislative in sospeso sui conflitti di interessi e adottare norme complessive sul lobbying per l'istituzione di un registro operativo delle attività dei rappresentanti di interessi, compresa un'impronta legislativa (...)".

3.1.13 La Direttiva anticorruzione per la trasparenza e l'integrità in Europa

Nel 2023 la Commissione europea ha proposto una Direttiva che si propone di armonizzare i quadri legislativi sui reati di corruzione in tutti gli Stati membri ed assicurare che le lacune ancora presenti possano essere efficacemente affrontate attraverso strategie comuni di prevenzione e contrasto alla corruzione. A giugno 2024, il Consiglio dell'Unione Europea ha apportato alcune modifiche tecniche alla direttiva atte a rafforzare la cooperazione e l'applicazione negli Stati membri. Entro la fine del 2024 il Parlamento europeo avvierà i cosiddetti triloghi sulla versione finale della Direttiva: i rappresentanti della Commissione europea, del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione Europea negozieranno il testo finale della Direttiva in maniera informale. I confronti hanno l'obiettivo di conciliare i diversi punti di vista e garantire che la Direttiva sia completa ed effettivamente attuabile.

3.1.14 Le relazioni annuali di Autorità qualificate

Si riportano, nel seguito, alcuni estratti delle Relazioni annuali (2024):

- ✓ del Presidente dell'Autorità dall'Autorità Nazionale Anticorruzione Avv. Giuseppe Busia;
- ✓ del Procuratore generale della Procura Generale della Repubblica, dott.ssa Francesca Nanni, presso la corte d'appello di Milano;
- ✓ del Presidente della Sezione giurisdizionale per la Lombardia Antonio Marco Canu all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 della Corte dei Conti;
- ✓ del Procuratore Regionale della Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale della Lombardia Paolo Evangelista;
- ✓ dell'Organismo Regionale per le Attività di Controllo (ORAC) relative all'attività del secondo semestre 2023 e del primo semestre 2024, utili a comprendere la realtà in cui l'ATS della Città Metropolitana di Milano è chiamata a operare.

3.1.14.1 La Relazione annuale sull'attività svolta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nel 2023 presentata dal Presidente dell'Autorità, Avv. Giuseppe Busia alla Camera dei deputati il 14 maggio 2024.

La Relazione annuale sull'attività svolta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nel 2023 è stata presentata dal Presidente dell'Autorità, Avv. Giuseppe Busia, alla Camera dei Deputati, il 14 maggio 2024.

Tra i temi affrontati:

- ✓ Conflitti di interessi e divieto di pantouflage. Il Presidente, innanzitutto, sottolinea la necessità di rafforzare i presidi di prevenzione amministrativa, dotando Anac di maggiori strumenti di intervento e prevedendo adeguate sanzioni per chi omette di dichiarare i conflitti e di astenersi dalle decisioni che possono favorire sé stesso o le persone vicine.
Sottolinea, inoltre, che i possibili conflitti di interessi non si esauriscono nel momento in cui si ricopre una determinata carica, ma si estendono anche a quello successivo. Occorre infatti evitare che qualcuno, grazie alle funzioni esercitate in ambito pubblico ed a discapito dell'interesse generale, si precostituisca lo spazio per essere poi assunto, e così ripagato, dalle imprese che hanno beneficiato delle sue decisioni.
- ✓ La valorizzazione del whistleblowing. Il Presidente evidenzia quanto sia importante tutelare i whistleblowers. Si mostra, inoltre, favorevole ai tanti progressi compiuti su tale fronte nel corso del 2023, a partire dal pur tardivo recepimento della direttiva europea.

L'Autorità è consapevole del fatto che non basta completare il quadro normativo e neanche solo assicurare protezione a tali figure rispetto ad atti ritorsivi: tutti infatti sono chiamati a promuovere un vero cambiamento culturale a favore di questa forma nobile di servizio civico e di rifiuto della logica del silenzio.

- ✓ Trasparenza come strumento di buona amministrazione. Il Presidente ribadisce e conferma il ruolo fondamentale della trasparenza amministrativa, oggi favorita dalle tecnologie digitali. La trasparenza *“oltre a rimuovere la cortina dietro la quale possono nascondersi comportamenti illeciti o semplici inefficienze, apre spazi alla buona concorrenza e all'espressione del talento, genera opportunità, libera energie positive, consente all'eccellenza di emergere e di offrire il proprio contributo alla prosperità economica e civile del Paese.”* L'Autorità sta attualmente lavorando alla realizzazione della Piattaforma unica della trasparenza: *“A oltre dieci anni dal decreto legislativo n. 33 del 2013, crediamo sia venuto il tempo per offrire ai cittadini un punto di accesso unico per raggiungere telematicamente tutte le informazioni oggi disperse nelle sezioni “Amministrazione trasparente” dei diversi siti istituzionali. L'interconnessione alle altre banche dati pubbliche e la possibilità di realizzare economie di scala porteranno una complessiva riduzione degli oneri economici ed amministrativi. L'utilizzo di moduli standard garantirà la completezza e la piena fruibilità delle informazioni, evitando verifiche onerose e privilegiando le forme di controllo collaborativo rispetto a quelle di tipo sanzionatorio. A parità di dati, la confrontabilità degli stessi renderà disponibili molte più informazioni, utili per un controllo più pregnante non solo da parte dei cittadini, ma degli stessi enti interessati, che troveranno in essa un fondamentale strumento gestionale, oltre che uno stimolo per individuare nuove forme di cooperazione fra amministrazioni, con guadagni di efficienza e risparmio di risorse pubbliche”.*

La relazione affronta anche il tema dei contratti pubblici. In particolare:

- ✓ Gli investimenti legati al PNRR. L'Avv. Busia sottolinea come sono stati positivi gli sforzi diretti a concentrare il Piano sugli interventi effettivamente realizzabili entro il 2026 e, soprattutto, a coordinarne i contenuti con tutti gli altri ingenti fondi europei, sui quali l'Italia sconta da sempre rilevanti ritardi.

Nonostante il parere favorevole, il Presidente evidenzia che avviare un procedimento non significa che si sarà in grado di chiuderlo in tempo, come aprire un cantiere non basta ad assicurare il completamento dei lavori in tempo utile e in modo adeguato: ciò è dimostrato chiaramente dai dati preoccupanti sulla spesa effettiva, risultanti dal sistema informativo ReGis, alimentato anche attraverso le banche dati Anac.

- ✓ La digitalizzazione. Il Presidente sottolinea come uno dei pilastri del nuovo Codice è la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti.

Dal 1° gennaio 2024, nei tempi imposti dal legislatore e dai vincoli europei, ha preso avvio l'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale, che pone al centro la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) costituita presso Anac. In tale ambito, l'Autorità, oltre ad operare come garante della pubblicità legale degli atti a livello nazionale ed europeo, sta via via introducendo nuovi servizi per semplificare l'attività di stazioni appaltanti e operatori economici.

- ✓ Affidamenti diretti ed esigenze di trasparenza. Il Presidente rinnova gli inviti a vigilare sulla procedura di gare, sugli affidamenti diretti che, nel 2023, *“per numero, costituiscono una rilevante percentuale oltre il 90% del totale (78% se si escludono dall'insieme i contratti sotto i 40.000 euro, registrandosi naturalmente la massima concentrazione nei rapporti di piccole dimensioni ed essendo naturalmente diverse le percentuali per valore). La percentuale sale oltre il 95% se si considerano anche le procedure negoziate.”*

- ✓ I contratti pubblici come luogo della tutela del lavoro. *“I contratti pubblici sono e debbono rimanere il luogo privilegiato della tutela dei diritti e del lavoro regolare e protetto. Purtroppo, l'Italia ha chiuso il 2023 con un allarmante numero di infortuni mortali sul lavoro, e il 2024 conferma la tendenza. Risulta, dunque, fondamentale una vigilanza rigorosa, in particolare nei sub-affidamenti “posto che i rischi appaiono crescenti man mano che si scende lungo la catena degli affidamenti e dei sub-affidamenti. Quando non vi è una giustificazione legata a lavorazioni o funzioni particolari, nei subappalti a cascata a perdere qualcosa sono spesso sia i lavoratori, sia le imprese subappaltatrici, sia la stessa stazione appaltante”.*
- ✓ La valorizzazione del personale nel settore pubblico. *Il Presidente osserva che “Le amministrazioni pubbliche dispongono di eccellenti risorse professionali che, tuttavia, in molti casi non sono adeguatamente valorizzate e, anzi, sono spesso spinte verso altri approdi, privando le amministrazioni del loro patrimonio più prezioso. Anche per questo, siamo intervenuti, fra i primi, per segnalare il fenomeno dei cosiddetti “medici a gettone”, la crescente esternalizzazione del personale sanitario, caratterizzata da contratti particolarmente onerosi per le amministrazioni, in cambio di servizi non adeguati, spesso con rischi per la salute dei pazienti. Ciò, con un progressivo impoverimento degli organici, perché medici ed infermieri in più casi preferivano lasciare il proprio impiego, attratti dalle più elevate remunerazioni riconosciute per le prestazioni di carattere interinale. Tutto questo, dando vita ad un circolo vizioso, a causa di una irragionevole concorrenza fra le diverse Asl, come emerso anche da una nostra recente indagine conoscitiva, trasmessa al Ministero della Salute, con il quale abbiamo proficuamente collaborato per individuare talune soluzioni regolatorie.”*

3.1.14.2 Relazione del 27 gennaio 2024 del Procuratore Generale della Procura Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Milano

La relazione del Procuratore Generale della Procura Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Milano del 27 gennaio 2024 evidenzia, dopo il lieve rallentamento negli anni della pandemia, il moderato e costante aumento del flusso di notizie di reato.

La relazione riporta, inoltre una tabella riepilogativa dell'andamento delle denunce di particolari categorie di reati ad opera di noti / ignoti presso i Tribunali del distretto di Milano.

Nel seguito si riporta la tabella:

**Procura Generale della Repubblica
presso la Corte d'Appello di Milano**

Andamento delle denunce di particolari categorie reati - Iscrizioni nel periodo ad opera di noti (mod. 21) e ignoti (mod. 44)

Il periodo di iscrizione può anche non coincidere con il momento di commesso reato

Categoria (*)	Riferimenti normativi	1/7/20-30/6/21			1/7/21-30/6/22			1/7/22-30/6/23			Andamento (**)	Variazioni ultimo anno
		noti	ignoti	totale	noti	ignoti	totale	noti	ignoti	totale		
Delitti contro la pubblica amministrazione	241, 255-256, 270-270 sexies, 276-278, 280, 280 bis, 289 bis, 290-292, 294, 301-313, 314, 316 bis e ter, 317-348, 353-360 cp, DL 62/579	4.941	726	5.667	5.318	805	6.123	5.018	654	5.672	+0 %	-7%
di cui corruzione	316- 320 cp	61	12	73	59	4	63	39	6	45	-23 %	-29%
di cui concussione	317 cp	10	4	14	8	4	12	14	5	19	+17 %	58%
di cui peculato	314, 316 cp	141	23	164	103	30	133	100	21	121	-15 %	-9%
di cui malversazione a danno dello Stato e indebita percezione contributi	316 bis e ter cp	125	6	131	241	7	248	244	12	256	+30 %	3%
di cui attività terroristiche	270-270 sexies cp	9	5	14	12	11	23	6	7	13	-3 %	-43%
Delitti di associazione a delinquere di stampo mafioso	416 bis e ter cp	36	3	39	29	1	30	39	3	42	+4 %	40%
Omicidio Volontario consumato	575, 578, 579 cp	95	49	144	87	67	154	87	42	129	-5 %	-16%
di cui vittima di sesso femminile		26	7	33	58	12	70	23	9	32	-1 %	-54%
Omicidio Colposo per Violazione norme circolazione stradale	589 co 2 e 3 cp	168	90	258	193	125	318	201	76	277	+3 %	-13%
Omicidio Colposo per Infortuni sul lavoro	590 co 2 e 3 cp	18	8	26	46	58	104	40	35	75	+36 %	-28%
Lesioni Colpose per Violazione norme circolazione stradale	590 co 2 e 3 cp	1.563	460	2.023	1.228	354	1.582	1.123	390	1.513	-15 %	-4%
Lesioni Colpose per infortuni sul lavoro	590 co 2 e 3 cp	485	1.075	1.560	559	1.100	1.659	503	1.017	1.520	-1 %	-8%
Delitti contro la libertà individuale	600-604 cp	107	50	157	122	41	163	100	31	131	-9 %	-20%
di cui Riduzione in schiavitù	600 cp	11	3	14	4	2	6	6	3	9	-26 %	50%
di cui Tratta di persone	601 cp	1	9	10	4	3	7	2	5	7	+19 %	0%
di cui Pedofilia e pedopornografia	600 bis ter, quater e quinquies cp	378	277	655	477	391	868	367	286	653	-0 %	-25%
Delitti contro la libertà sessuale	609 bis-609 decies cp	1.348	651	1.999	1.500	908	2.408	1.454	920	2.374	+8 %	-1%
Stalking	L. 38/2009 (artt. 7-12), 612 bis c.p.	2.489	360	2.849	2.665	379	3.044	2.805	441	3.246	+7 %	7%
Reati informatici (accessi abusivi e danneggiamento dati e sistemi informatici)	615 ter-615 quinquies cp	490	2.245	2.735	437	2.372	2.809	377	2.823	3.200	+8 %	14%
Reati informatici (illecita intercettazione di comunicazioni informatiche o telematiche)	617, 617 bis, ter quater, quinquies e sexies cp	39	53	92	55	44	99	30	31	61	-18 %	-38%
Reati contro il patrimonio: Reati informatici	635 bis-635 quinquies, 640 ter, 640 quinquies cp	822	9.245	10.067	732	8.853	9.565	587	7.280	7.867	-12 %	-18%
Reati contro il patrimonio: Furti	624, 624 bis cp	7.482	37.497	44.979	8.380	35.317	43.697	14.596	35.396	49.992	+5 %	14%
di cui Furti in abitazione	624 bis	786	10.800	11.586	953	8.910	9.863	992	10.407	11.399	-1 %	16%
Reati contro il patrimonio: Rapine	628 cp	1.832	2.174	4.006	2.214	2.148	4.362	2.419	1.965	4.384	+4 %	1%
Reati contro il patrimonio: Estorsione	629 cp	824	744	1.568	861	869	1.730	894	946	1.840	+8 %	6%
Reati contro il patrimonio: Freti comunitarie	640 bis cp, 1898/96	138	52	190	152	83	235	158	50	208	+4 %	-11%
Reati contro il patrimonio: Usura	644 cp	92	44	136	54	46	100	39	27	66	-35 %	-34%
Reati contro il patrimonio: Riciclaggio	648 bis cp	274	68	342	268	93	361	276	68	344	+0 %	-5%
Reati contro il patrimonio: Autoriciclaggio	648 ter	39	2	41	39	0	39	47	1	48	+8 %	23%
Falso in bilancio	2621, 2622 cc	73	17	90	80	13	93	73	9	82	-5 %	-12%
Bancarotta fraudolenta patrimoniale	art. 216 L.367/02	1.038	18	1.056	751	18	769	846	14	860	-11 %	12%
Reati in materia tributaria	D.lvo 74/90	2.267	32	2.299	2.268	54	2.322	2.060	35	2.095	-5 %	-10%
Inquinamento e rifiuti	203/88, 100/92, 22/97, 209/99, 36/03, 59/05, 152/06	639	186	825	771	251	1.022	1.004	200	1.204	+19 %	18%
Lottizzazione abusiva	art. 18 L.47/85, D.P.R. 380/2001	555	96	651	671	81	752	592	75	667	+1 %	-11%
Tossicodipendenza	art.73 dpc 309/90	3.676	1.080	4.756	3.140	991	4.131	3.739	1.170	4.909	+2 %	19%

* I dati riportati nella tabella sono stati acquisiti dalle Procure del Distretto. La non completa compilazione dei dati trasmessi incide sia sui valori totali che sui valori percentuali.
** variazione media in rapporto all'effettiva del fenomeno ottenuto come incremento medio diviso la media dei valori

Si evidenzia che tra le denunce per reati contro la PA vi è un aumento di quelle per il reato di malversazione a danno dello Stato e indebita percezione di contributi (artt. 316 bis e ter cp) e per il reato di concussione (art. 317 cp), nonché un aumento delle denunce per Lesioni Colpose per Infortuni sul lavoro (art. 590 co 2 e 3 cp) e per Inquinamento e rifiuti (DPR 203/88, D.Lgs. 100/92, D.Lgs. 22/97, D.Lgs. 209/99, D.Lgs. 36/03, D.Lgs. 59/05, D.Lgs. 152/06).

3.1.14.3 Relazione del Presidente della Sezione giurisdizionale per la Lombardia Antonio Marco Canu all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 della Corte dei Conti

La Corte dei conti, per l'ampio spettro delle sue attribuzioni giurisdizionali e di controllo, costituisce un osservatorio particolarmente qualificato sull'attività della pubblica amministrazione.

Il Presidente, nella sua relazione ha evidenziato numerosi dati di rilievo per la pianificazione. Si segnalano:

“Nel 2023 sono state emesse 97 sentenze in giudizi di responsabilità amministrativa, in cui sono comprese 22 di definizione del giudizio con rito abbreviato. Tre giudizi sono stati definiti con ordinanza emessa in sede di rito monitorio. Nel 64% dei casi la domanda della Procura è stata accolta in toto o parzialmente e l'importo delle condanne comminate è stato di circa 17 milioni e quattrocentomila euro, a cui sono da aggiungere gli oltre 827.000 euro derivanti dalle sentenze emesse a definizione del rito abbreviato e dalle ordinanze di definizione del giudizio con rito monitorio”.

“Per quanto concerne la casistica, anche nel 2023 l'attività della Sezione ha riguardato in prevalenza alcune specifiche fattispecie di illecito amministrativo contabile.

Rispetto al precedente anno non si registrano significativi scostamenti percentuali in ordine alle casistiche più ricorrenti, quali quelle relative al danno indiretto, al danno all'immagine e al danno da omesso riversamento dei compensi percepiti da dipendenti pubblici per attività extra lavorative non autorizzate o non autorizzabili da parte del datore di lavoro pubblico".¹⁶

"Per quanto riguarda i casi di cd. danno indiretto, nei quali la lesione del patrimonio pubblico è derivato dalle spese che le amministrazioni pubbliche hanno dovuto sopportare per rifondere danni, conseguenti a condotte illecite di propri dipendenti, subiti da terzi, si conferma che prevalgono, nell'ambito della categoria, le fattispecie di imperizia e negligenza nell'attività sanitaria".

"Per quanto riguarda il danno all'immagine, [...] nella maggioranza dei casi hanno riguardato i delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, come il peculato, la corruzione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità, la concussione, l'abuso d'ufficio e la rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio. Tra

¹⁶ Cfr Relazione del Presidente della Sezione giurisdizionale per la Lombardia Antonio Marco Canu all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 della Corte dei Conti: "Per quanto concerne le tematiche affrontate, anche nel 2022 l'attività della Sezione si è concentrata prevalentemente su alcune specifiche fattispecie di illecito amministrativo contabile.

Una prima tipologia, che ha interessato circa il 19% dei casi decisi, ha riguardato ipotesi di cd. danno indiretto, in cui cioè la lesione del patrimonio pubblico è derivata dalle spese che le amministrazioni pubbliche hanno dovuto sopportare per rifondere danni, conseguenti a condotte illecite di propri dipendenti, subiti da terzi.

Nell'ambito di questa composita categoria spiccano le fattispecie derivanti da imperizia o negligenza medica." (...)

"Una seconda tipologia di illecito, che ha interessato circa il 16% dei casi decisi, ha riguardato il danno da omesso riversamento dei compensi percepiti da dipendenti pubblici per attività extra lavorative non autorizzate o non autorizzabili da parte del datore di lavoro pubblico (art. 53, comma 7 del d. lgs. n. 165 del 2001).

È noto che, sia pure con alcune eccezioni, anche significative (si pensi alla particolare disciplina che interessa i docenti universitari), i dipendenti pubblici debbono assicurare l'esclusività delle proprie energie lavorative in favore dell'amministrazione pubblica a cui appartengono, così declinandosi, sul piano della normativa ordinaria, il precetto dettato dall'art. 98 della Costituzione, secondo cui i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione. L'ordinamento affronta il fenomeno non solo sul piano disciplinare, ma anche prevedendo una specifica conseguenza sul piano sanzionatorio/patrimoniale, che consiste nell'obbligo, addossato al dipendente e, in parallelo, al terzo che se ne è avvalso, di versare all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi percepiti per l'attività esterna non autorizzata o, secondo l'orientamento della Corte, anche per quella non autorizzabile. La giurisdizione sui mancati riversamenti da parte del dipendente appartiene alla Corte dei conti, come definitivamente chiarito dal comma 7-bis del cit. art. 53.

La percezione che si trae dai casi esaminati dalla Sezione è che debba aumentare la consapevolezza, da parte delle amministrazioni, della necessità da un lato, di maggiori controlli, dall'altro, in funzione preventiva, di una sensibilizzazione del personale." (...)

"Oggetto di circa il 15% dei casi esaminati è stato il danno all'immagine dell'amministrazione conseguente alla commissione di delitti per i quali è intervenuta sentenza penale di condanna passata in giudicato. Sul punto non si registrano novità giurisprudenziali. Anche nel corso dell'anno passato, la Sezione ha ribadito il proprio orientamento, formatosi all'indomani dell'entrata in vigore del codice di giustizia contabile (d. lgs. 26 agosto 2016, n. 174), secondo cui il danno in questione è perseguibile in tutti i casi in cui l'autore dell'illecito ha commesso un qualsiasi delitto che abbia comportato la lesione della reputazione dell'amministrazione pubblica, mentre la normativa previgente circoscriveva l'ammissibilità dell'azione risarcitoria ai danni all'immagine conseguenti alla commissione dei soli reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione. Come già sottolineato nella relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario 2022, si tratta di questione sulla quale non può ancora dirsi formato un orientamento consolidato della giurisprudenza contabile.

Per quanto concerne i reati che hanno determinato il danno in questione, nella maggioranza dei casi hanno riguardato i delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, come il peculato, la corruzione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità, la concussione e l'abuso d'ufficio." (...)

"Tra i reati comuni si segnalano invece l'accesso abusivo in sistema informatico protetto da misure di sicurezza, la violenza sessuale e la violenza sessuale di gruppo, l'appropriazione indebita aggravata, la truffa, il traffico di influenze illecite, il falso ideologico in atto pubblico.

Un discorso a parte è da fare per i danni all'immagine derivanti da assenze indebite dal servizio, vuoti per alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze del personale, vuoti per produzione di certificazioni mediche false. Si tratta, come è noto, di una specifica fattispecie che non richiede necessariamente, quale presupposto di ammissibilità dell'azione, la previa condanna dell'autore dell'illecito in sede penale." (...)

i reati comuni si segnalano invece quelli di turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, truffa aggravata, violenza sessuale aggravata, falsità ideologica in atto pubblico, tentata estorsione aggravata, illecita detenzione di sostanze stupefacenti, calunnia, rapina, usurpazione di pubbliche funzioni, furto aggravato, porto abusivo di armi comuni e da guerra, ricettazione di armi con matricola abrasa, uso di segni distintivi artefatti".

"Nell'anno 2023 hanno avuto un'incidenza significativa sull'attività della Sezione le cause relative al risarcimento di danni da illecito accesso a fondi pubblici o da illecito utilizzo degli stessi da parte di soggetti privati. [...] Nell'ambito dei giudizi in questione, particolare rilievo hanno quelli che riguardano l'utilizzo illecito di fondi di provenienza comunitaria, stante anche la responsabilità verso l'Unione europea dello Stato italiano nel caso di omesso recupero di risorse indebitamente percepite dai destinatari delle stesse".

"Emblematica [in tema di responsabilità amministrativa] è proprio la norma sul cd. scudo erariale, asseritamente transitoria, ma già più volte prorogata (sembra imminente la sua ulteriore proroga al 31 dicembre 2024), la quale, come è noto, ha circoscritto la responsabilità amministrativa al solo dolo, mentre la colpa grave residua come criterio di imputazione nei soli casi di comportamenti omissivi o inerti.

È noto che tale orientamento restrittivo è alimentato dal mito secondo cui la responsabilità amministrativa sarebbe causa della cd. paura della firma dei dipendenti pubblici. Non intendo ripetere cose già dette in tante occasioni dalla magistratura contabile, a partire dai suoi vertici istituzionali, sulla inconsistenza di tale assunto e sulle diverse ragioni che stanno a fondamento delle disfunzioni della pubblica amministrazione. Mi limito a osservare che, se tali disfunzioni sono oggetto di analisi errate, è conseguente che si prospettino pseudo soluzioni che potrebbero essere addirittura nocive, essendo prevedibile che l'allentamento dei vincoli che derivano dalla responsabilità amministrativa rischi di incrementare i casi di cattiva amministrazione senza produrre alcun recupero di efficienza".

3.1.14.4 la Relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale della Lombardia. Paolo Evangelista. (Milano, 1° marzo 2024)

Nella relazione all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 della Corte dei Conti, il Procuratore Regionale, a proposito delle limitazioni della responsabilità amministrativa-contabile, osserva quanto segue:

"La recente ulteriore proroga del cd. scudo erariale fino al 31 dicembre 2024 mi costringe a soffermarmi nuovamente sull'art. 21 del cd. Decreto semplificazione che ha fortemente limitato la responsabilità dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei conti... (solo) ai casi in cui la produzione del danno conseguente alla condotta del soggetto agente è da lui dolosamente voluta e per i danni cagionati da omissione o inerzia del soggetto agente.

Nel periodo di vigenza della predetta normativa - che doveva trovare applicazione limitatamente al periodo emergenziale pandemico - gli amministratori ed i dipendenti pubblici sono pertanto esenti da responsabilità amministrativa qualora causino danni finanziari con condotte 'commissive' gravemente colpose ovvero connotate da grave imprudenza, negligenza e imperizia.

Come sappiamo alla base della scelta del legislatore vi è il convincimento che il timore di incorrere nella responsabilità amministrativa-contabile determinerebbe la cd. 'paralisi della firma' dei funzionari e dirigenti pubblici, inducendoli a condotte dilatorie ostative al valore del 'fare'.

Tuttavia tale convincimento non solo non è supportato da alcuna indagine o da alcun dato ma osservo che sono trascorsi circa 3 anni e mezzo da quando è stato approvato il D.l. semplificazione (luglio 2020) e sinceramente, sia come Procuratore

regionale che come comune cittadino, non mi sono avveduto di significativi miglioramenti dell'efficienza della pubblica amministrazione".

Il Procuratore evidenzia anche le preoccupazioni in merito a responsabilità amministrativa e PNRR:

" L'esenzione della responsabilità anche per le condotte dei privati destinatari di finanziamenti del PNRR, pone peraltro seri problemi di compatibilità tra diritto interno e diritto dell'Unione Europea, perché restano in vigore norme unionali che non limitano la responsabilità per colpa grave".

3.1.14.5 Relazione approvata dall'Organismo Regionale per le Attività di Controllo (ORAC) del secondo semestre 2023 - primo semestre 2024

Le Relazioni semestrale dell'ORAC offrono al Consiglio e alla Giunta regionale un quadro delle principali attività e iniziative sviluppate dall'Organismo regionale per le attività di controllo.

L'Organismo Regionale per le Attività di Controllo (ORAC), nelle relazioni relative all'attività svolta illustra, in sintesi, le principali iniziative e tematiche affrontate, dando conto dei risultati conseguiti sia con riguardo agli obiettivi del Piano annuale di attività sia con riguardo alla gestione delle pratiche prese in carico da ORAC in base a segnalazioni o d'ufficio.

In particolare, per il secondo semestre del 2023, si descrivono le attività riferite ai seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1 – Monitoraggio Raccomandazioni

OBIETTIVO 1.1-1.3 – Impatto derivante dall'attuazione del PNRR

OBIETTIVO 2.2 – Intese Collaborative

OBIETTIVO 2.3 – Iniziative di Informazione

OBIETTIVO 3 – Pianificazione dell'attività relativamente ai sistemi di controllo interno e di audit della Giunta regionale e degli enti del sistema regionale

OBIETTIVO 3.1.1 – Indirizzi per la prevenzione dei rischi in situazioni di emergenza

OBIETTIVO 4 – Pianificazione delle attività relativamente all'incidenza dei rischi sistemici

OBIETTIVO 5 - Pianificazione delle attività relativamente alle procedure di acquisto della Giunta regionale e degli enti del sistema regionale

OBIETTIVO 6 – Modifica della procedura di caricamento della filiera dei contratti pubblici nell'applicativo T&T e modifica dell'applicativo T&T

OBIETTIVO 7 – Autorizzazione e accreditamento & Analisi e misura del boarding in Pronto Soccorso

OBIETTIVO 9 - Pianificazione delle attività relativamente al controllo delle società partecipate

OBIETTIVO 10 – Pianificazione delle attività relativamente alla rete di Audit interno.

Per il primo semestre del 2024, invece, si descrivono le attività riferite ai seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1 – Monitoraggio Raccomandazioni

OBIETTIVO 2 – Impatto derivante dall'attuazione del PNRR

OBIETTIVO 3 – Intese Collaborative

OBIETTIVO 6 – Modifica della procedura di caricamento della filiera dei contratti pubblici nell'applicativo T&T e modifica dell'applicativo T&T

OBIETTIVO 7 - Pianificazione delle attività relativamente alla rispondenza dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi stabiliti – *focus* sulla gestione delle liste d'attesa in ambito sanitario

OBIETTIVO 9 - Pianificazione delle attività relativamente al controllo delle società partecipate.

C) VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno ha un ruolo fondamentale per le finalità di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio.

Infatti l'analisi:

- ✓ consente di fotografare l'organizzazione, il sistema di distribuzione dei ruoli e delle responsabilità e i profili di complessità organizzativa;
- ✓ evidenzia la qualità e la quantità del personale;
- ✓ consente di esaminare la gestione per processi e la valutazione del loro corretto sviluppo;
- ✓ evidenzia le risorse finanziarie disponibili;
- ✓ favorisce una più efficace applicazione degli strumenti di controllo, di monitoraggio e di verifiche periodiche (audit) degli scostamenti dei risultati ottenuti rispetto a quelli attesi.

3.2 L'organizzazione, il sistema di distribuzione dei ruoli e delle responsabilità e i profili di complessità organizzativa

Si riporta, nel seguito, una selezione di informazioni e di dati funzionale alla rappresentazione dell'organizzazione della ATS, dando evidenza del dato numerico del personale e di elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio in ATS. Saranno considerati elementi significativi quali:

- la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità;
- la qualità e quantità del personale;
- le risorse finanziarie di cui si dispone.

Si terrà, inoltre conto delle rilevazioni di fatti corruttivi interni che si siano verificati; degli esiti di procedimenti disciplinari conclusi; delle segnalazioni di whistleblowing, così come descritti nel PIAO. Per una analisi sul punto si rinvia ai paragrafi dedicati alle misure di prevenzione e al loro monitoraggio.

Sulle modalità di svolgimento di tali analisi e sui contenuti si rinvia alle indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1, al PNA 2019 e nei PNA successivi.

3.2.1 L'ATS della Città Metropolitana di Milano - distribuzione dei ruoli e delle responsabilità

L'ATS è un Ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica, costituisce, con le altre ATS istituite in Regione Lombardia, un'articolazione amministrativa della Regione. Nell'ambito territoriale di competenza l'ATS attua la programmazione definita dalla Regione, garantisce il governo della rete sanitaria e sociosanitaria, favorendo l'integrazione della rete di erogazione con la rete sociale del territorio, stipula contratti con i soggetti erogatori pubblici e privati accreditati del territorio di competenza e garantisce il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Sociosanitario Integrato Lombardo. L'erogazione delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie è assicurata dai soggetti accreditati e contrattualizzati di natura pubblica e privata.

Le ATS assicurano l'integrazione di tali prestazioni con quelle sociali di competenza delle autonomie locali. Di seguito si riporta l'assetto di cui alla L.R. 22/2021 che ha modificato il testo unico della L.R. 33/2009.

Sono organi della ATS:

- ✓ il Direttore Generale;
- ✓ il Collegio Sindacale;

✓ il Collegio di Direzione.

In particolare:

- Il **Direttore Generale** è il rappresentante legale dell'Agenzia, responsabile della gestione complessiva della stessa ed esercita le competenze di governo e di controllo. È coadiuvato, nell'esercizio delle proprie funzioni, dai Direttori Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario.
- Il **Collegio Sindacale**, è formato da tre componenti e dura in carica tre anni. Il Collegio esercita le funzioni di verifica in ordine alla regolarità amministrativa e contabile dell'attività aziendale, di vigilanza sulla gestione economica, finanziaria e patrimoniale, esamina ed esprime valutazioni sul bilancio d'esercizio.
- Il **Collegio di Direzione**, di cui il Direttore Generale si avvale per il governo delle attività cliniche, la programmazione e valutazione delle attività tecnico-sanitarie e di quelle ad alta integrazione sanitaria. Il Collegio di direzione concorre alla formulazione dei programmi di formazione e alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi clinici. Il Direttore Generale si avvale del Collegio di direzione per l'elaborazione del programma di attività dell'Agenzia, nonché per l'organizzazione e lo sviluppo dei servizi, anche in attuazione del modello dipartimentale e per l'utilizzazione delle risorse umane.

Di seguito vengono riportati sinteticamente i dati relativi al personale dipendente (teste) dell'ATS della Città Metropolitana di Milano (Dato aggiornato al 31/12/2024).

DIPENDENTI ATS	N.
RUOLO SANITARIO	936
Comparto sanitario	639
Dirigenti medici	106
Dirigenti veterinari	114
Dirigenti sanitari	58
Dirigenti professioni sanitarie	19
RUOLO PROFESSIONALE	21
Dirigenti professionali	21
RUOLO TECNICO	148
Comparto tecnico	137
Dirigenti tecnici	11
RUOLO AMMINISTRATIVO	552
Comparto amministrativo	523
Dirigenti amministrativi	29

Va rilevato che l'art.7, comma 11 bis, della Legge Regionale 33 del 2009, come modificato dalla L.R. n. 22/2021 dispone:¹⁷

¹⁷ L.R. n. 22/2021 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33, art.9, comma 1, lettera j.

"Al polo territoriale delle ASST afferiscono comunque i seguenti dipartimenti:

- ✓ dipartimento di cure primarie;
- ✓ dipartimento della salute mentale e delle dipendenze;
- ✓ dipartimento funzionale di prevenzione".

Sul Dipartimento Cure Primarie, con i decreti del 29 dicembre 2023, si è completato il passaggio del personale dipendente alle ASST, secondo quanto disposto da ultimo nella DGR n. 850 dell'08/08/2023. Pertanto, dal 1° gennaio 2024 le attività riguardanti i Medici di Medicina Generale (MMG), Pediatri di Libera Scelta (PLS), Continuità Assistenziale (ex Guardia Medica) sono gestite dalle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST), come indicato dalla Legge Regionale n. 22 del 2021 e successive integrazioni.

Sul Dipartimento di Prevenzione

- la DGR n. XI/6278 del 11 aprile 2022, recante "*Linee guida regionali per l'adozione dei Piani di organizzazione aziendali strategici (POAS) delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST), delle Fondazioni Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRRCS) di diritto pubblico della Regione Lombardia e dell'Agenzia Regionale emergenza e Urgenza (AREU)*" prevede ¹⁸:

- ✓ al punto 2 dell'Allegato A: "*Il Dipartimento Funzionale di Prevenzione, nell'ambito delle sue funzioni di raccordo con la ATS, persegue il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi definiti nell'ambito della programmazione ATS/DIPS (ad esempio, Vaccinazioni, Screening, Promozione della salute, Prevenzione rivolta agli individui, ecc.)*" "L'organizzazione del Dipartimento Funzionale di Prevenzione nelle ASST prevede le seguenti tipologie di offerta e relative strutture:

1 erogazione di servizi di prevenzione [...]

2 sorveglianza prevenzione malattie infettive:

2.a livello ospedaliero [...]

2.b livello territoriale

 sorveglianza delle infezioni sessualmente trasmesse [...]

3 presa in carico delle patologie croniche

- ✓ Al punto 2.3 dell'Allegato A ¹⁹:

"Nelle ASST ove sono previsti i Centri Infezioni Sessualmente Trasmesse (IST) effettuano la presa in carico complessiva (prevenzione, screening, diagnosi, trattamento e follow up) delle infezioni sessualmente trasmesse. I centri IST provvedono, secondo gli specifici indirizzi regionali, a offrire al cittadino supporto e consulenza in tema di IST e attivano una presa in carico complessiva del paziente e dei contatti (contact tracing) in raccordo con le SC Medicina Preventiva nelle Comunità di ATS".

Ne consegue che le ASST in relazione ai centri IST (CRH/MTS) svolgono il ruolo di erogatore e, in particolare, per l'ambito delle infezioni sessualmente trasmesse svolgono tra l'altro, l'attività di presa in carico clinica (diagnosi, cura e prevenzione rivolta al singolo e ai suoi contatti). In tal senso l'ATS della Città Metropolitana di Milano e l'ASST FBF Sacco, al fine di porre in essere quanto disposto dalla succitata normativa regionale, hanno intrapreso e concluso il percorso volto all'afferimento della Struttura MTS della Città di Milano presso l'ASST FBF Sacco, in quanto Azienda di competenza territoriale.

Sulle Risorse Economiche

¹⁸ DGR n. XI/6278 del 11 aprile 2022, all. A, pag.46-47.

¹⁹ DGR n. XI/6278 del 11 aprile 2022, all. A, pag. 48.

Il bilancio preventivo economico è pubblicato annualmente sul sito istituzionale - Area Amministrazione Trasparente – per l'anno 2024 il “valore della produzione” è indicato in € 5.415.102.432.

Per il 2024, il Bilancio Economico Preventivo è stato approvato con deliberazione n. 1161 del 20/12/2023 ed è stato tempestivamente pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale. Il bilancio Preventivo è sottoposto, ai sensi dell'art. 17 c.4 della L.R. 33/2009, alla fase di controllo preventivo di cui all'art. 4 comma 8 di cui alla L. n. 412/1991. Il “valore della produzione” per il 2024 è indicato in € 5.415.102.432: la variazione è riconducibile prevalentemente all'applicazione della riforma del sistema sanitario che prevede il trasferimento delle attività delle cd cure primarie alle ASST.

Il bilancio preventivo 2024 è stato considerato ai fini dell'adozione del presente PIAO.

3.2.2 Compiti e funzioni dell'ATS della Città Metropolitana di Milano

L'ATS della Città Metropolitana di Milano deve garantire il governo della rete sanitaria e sociosanitaria nel proprio ambito territoriale e l'integrazione della rete di erogazione con la rete sociale del territorio; stipula contratti con i soggetti erogatori pubblici e privati accreditati insistenti sul territorio di competenza e garantisce il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Sociosanitario Integrato Lombardo (PLS).

A. In particolare, l'ATS deve garantire l'attuazione dei principi di:

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

B. Le principali funzioni attribuite alle ATS dalla L.R.33 del 2009, art.7, come modificata dalla L.R. 22 del 2021 sono le seguenti:

- ✓ analisi della domanda di salute del proprio territorio e dell'adeguatezza dell'offerta al fine di proporre alla Regione la realizzazione di strutture sanitarie e sociosanitarie pubbliche o private nell'ambito del territorio di competenza idonee a soddisfare pienamente i bisogni rilevati;
- ✓ negoziazione e acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie dalle strutture accreditate, secondo tariffe approvate dalla Regione;
- ✓ garanzia, verifica e controllo della corretta erogazione dei LEA sul territorio di competenza in tutta la rete dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali, secondo il principio di appropriatezza e garanzia della continuità assistenziale;
- ✓ governo e diffusione dei programmi di promozione della salute, prevenzione, assistenza, cura e riabilitazione;
- ✓ programmazione, controllo e governo delle attività dei dipartimenti funzionali di prevenzione delle ASST;
- ✓ programmazione, coordinamento e svolgimento dell'attività in tema di sanità pubblica veterinaria, sicurezza alimentare, sanità animale, zoomonitoraggio ambientale, igiene urbana veterinaria, igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche, igiene degli alimenti di origine animale, impianti industriali e supporto all'export;
- ✓ programmazione e svolgimento delle attività di prevenzione e controllo della salute e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, igiene e sanità pubblica,

salute e ambiente, sicurezza degli alimenti non di origine animale, dei materiali a contatto con gli alimenti e dell'acqua destinata al consumo umano e conseguente svolgimento delle stesse attività di controllo, compreso il controllo periodico impiantistico e tecnologico;

3. attuazione degli indirizzi regionali, governo territoriale e monitoraggio della spesa in materia di farmaceutica, dietetica e protesica;
 4. vigilanza e controllo sulle strutture e sulle unità d'offerta sanitarie, sociosanitarie e sociali;
- ✓ programmazione e svolgimento delle attività di prevenzione e controllo della salute e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, igiene e sanità pubblica, salute e ambiente, sicurezza degli alimenti non di origine animale, dei materiali a contatto con gli alimenti e dell'acqua destinata al consumo umano e conseguente svolgimento delle stesse attività di controllo, compreso il controllo periodico impiantistico e tecnologico;
 - ✓ coordinamento, per il territorio di competenza, delle politiche di investimento, in coerenza con gli indirizzi di programmazione regionale;
 - ✓ programmazione e svolgimento delle attività di prevenzione e controllo della salute e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, igiene e sanità pubblica, salute e ambiente, sicurezza degli alimenti non di origine animale, dei materiali a contatto con gli alimenti e dell'acqua destinata al consumo umano e conseguente svolgimento delle stesse attività di controllo, compreso il controllo periodico impiantistico e tecnologico;
 - ✓ coordinamento e governo dell'attività necessaria per la stesura e sottoscrizione, unitamente alle ASST di riferimento, degli accordi con i MMG e i PLS del territorio di competenza, sentite le rappresentanze degli erogatori privati accreditati;
 - ✓ nell'ambito degli approvvigionamenti, alle ATS compete il coordinamento nella raccolta dei fabbisogni dei servizi logistici, informatici e dei beni e servizi sanitari in raccordo con l'Agenzia regionale per l'innovazione e gli acquisti (ARIA).

Il processo di aggregazione/trasformazione delle vecchie Aziende Sanitarie Locali in Agenzie di Tutela della Salute non ha visto solo il trasferimento di funzioni di erogazione verso le ASST, ma ha avviato un processo di sviluppo e integrazione che richiederà un profondo cambio di prospettiva dell'intero sistema di cura e assistenza attraverso forme di propulsione dell'attività di programmazione strategica.

Tra le trasformazioni che hanno inciso sul ruolo dell'ATS, nel percorso di riforma sanitaria lombarda avviato dalla L.R. 23/2015 e proseguito con la L.R. 22/2021 e s.m.i., si possono richiamare le seguenti:

- ✓ la trasformazione da "azienda" ad "agenzia": a differenza delle ASL che, accanto a un ruolo programmatico mantenevano alcune – se pur limitate – funzioni di erogazione, le ATS non erogano prestazioni e rivestono un esclusivo ruolo di governo e di integrazione; ciò riflette lo spirito della L.R. 23 del 2015 che postula la separazione del ruolo di committenza e governo (ATS) dal ruolo di erogazione (ASST) con un orientamento alla presa in carico della persona nel suo complesso e all'integrazione del servizio sanitario, sociosanitario e sociale;
- ✓ al tradizionale ruolo dell'ASL di "governo dell'offerta", si associa nella ATS un ruolo nuovo di "governo della domanda" espressa dagli assistiti - condizione indispensabile per poter esercitare il governo della presa in carico della persona voluto dal Legislatore per rispondere in modo appropriato ai bisogni e alle aspettative degli assistiti, anche sviluppando la capacità del sistema erogativo di integrare i propri servizi per poter dare corso all'effettiva presa in carico;
- ✓ si trasforma il ruolo dei distretti che, perdendo le funzioni di erogazione ora acquisite dalle ASST, assumono funzioni di supporto al "governo della domanda territoriale", in modo che, partendo dalla valutazione dei bisogni e delle prestazioni necessaria per garantire la prossimità nella presa in carico, possano

fornire indicazioni utili anche per le funzioni di negoziazione ed acquisto di prestazioni.

3.2.3 Il contesto organizzativo e le Risorse

Per inquadrare il contesto interno si riportano i principali dati descrittivi:

- I) Il modello organizzativo della ATS è individuato nel **Piano Organizzativo Aziendale Strategico** (nel seguito POAS). Il POAS ha posto le basi organizzative che hanno consentito di creare un'unica identità di ATS, capitalizzando le esperienze passate, mettendo a fattor comune le buone pratiche, con lo scopo di rendere efficiente ed efficace la nuova realtà organizzativa.
- Nel 2022 - con la deliberazione n. 774 del 16 settembre 2022 di presa d'atto della DGR n. XI/6917 del 12 settembre 2022 di approvazione del POAS 2022-2024 dell'ATS della Città Metropolitana di Milano - è stato completato il percorso per il nuovo POAS. Nel 2023 sono stati assunti gli Atti deliberativi attuativi del POAS. Nel 2024, con deliberazione n.918 del 14 novembre 2024 è stata disposta la presa d'atto della DGR XII/3233 del 21/10/2024 di Regione Lombardia avente ad oggetto "aggiornamento del piano di organizzazione aziendale strategico (POAS) 2022-2024 dell'ATS della Città Metropolitana di Milano."
- II) **Ruoli-Deleghe:** si richiama il regolamento in materia di provvedimenti e atti di competenza dei dirigenti dell'ATS della Città Metropolitana di Milano Deliberazione n. 62 del 2016 e successivi aggiornamenti (da ultimo deliberazione n. 452 del 2023).
- III) **L'articolazione dipartimentale:** il modello organizzativo prevede sette dipartimenti, strutture nei dipartimenti e in staff alle Direzioni.
- IV) Il **bilancio preventivo economico** è pubblicato annualmente sul sito istituzionale - Area Amministrazione Trasparente - per l'anno 2024 il "valore della produzione" è indicato in € 5.415.102.432.
- V) **Mappatura Processi:** l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha sviluppato una specifica attività in merito, attraverso un percorso dedicato, disciplinato mediante procedure che seguono il sistema ISO, di cui si esplicitano le principali caratteristiche come segue:
- ✓ mappatura dei processi oggetto di rilevazione dei rischi per nr. 27;
 - ✓ rilevazione dei rischi a cura dei Direttori delle Strutture Complesse (SC) della ATS della Città Metropolitana di Milano;
 - ✓ analisi delle risultanze secondo le linee ISO per la "Valutazione dei Rischi" (Procedura 022-Pd001 Analisi dei rischi);
 - ✓ aggiornamento annuale della rilevazione.
- VI) Numero e caratteristiche dei **dipendenti:** i dati relativi alla dotazione organica sono contenuti nel Conto annuale della ATS della Città Metropolitana di Milano che viene pubblicato annualmente sul sito istituzionale - Area Amministrazione Trasparente - ad avvenuta certificazione dello stesso da parte degli organi competenti (si può considerare un numero di circa 1650 dipendenti). I curricula del personale dirigente e dei titolari di posizione organizzativa sono pubblicati sul sito istituzionale - Area Amministrazione

Trasparente. I curricula testimoniano il livello di specializzazione, prevalentemente in materie scientifiche, ma anche tecniche e amministrative, del personale. La multidisciplinarietà delle competenze è la necessaria risposta alla complessità delle funzioni dell' Agenzia.

VII) Regole di sistema: l'ATS della Città Metropolitana di Milano opera secondo le disposizioni contenute nelle regole annuali di sistema dettate da Regione Lombardia.

VIII) Gli **obiettivi di mandato** della Direzione Strategica della ATS della Città Metropolitana di Milano sono riportati nel documento *"TUTELARE LA SALUTE PER GUADAGNARE SALUTE."*

3.2.4 L' articolazione dipartimentale dell' Agenzia

Il modello organizzativo per dipartimenti in ATS è declinato nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) con la previsione di sette dipartimenti.

3.2.4.1 Dipartimento Amministrativo

Il Dipartimento Amministrativo è composto dalle seguenti Strutture:

1. SC Affari Generali e Legali
2. SC Programmazione, Bilancio, Monitoraggio e Rendicontazione
- SC Gestione delle Risorse Umane.

3.2.4.2 Dipartimento Farmaceutico

L'assistenza farmaceutica, protesica e integrativa ha particolare rilevanza tra le attività destinate a garantire lo stato di salute. Oltre ad assorbire una considerevole quota di risorse economiche disponibili per la sanità, rappresenta un ambito notevolmente composito, con un' erogazione a favore di milioni di pazienti, peraltro inseriti in molteplici livelli di cura.

La funzione dell'ATS, così come definita dalla Legge 23/15, concorre a garantire uniformità metodologica e prestazionale rispetto alla complessità della rete d'offerta erogativa e permette di intercettare i diversi step dell'assistenza farmaceutica, protesica e integrativa, partendo ancor prima dell'atto prescrittivo tramite l'orientamento, fino ad arrivare alla conclusione del momento erogativo, consentendo quindi alle stesse Agenzie di programmare interventi peculiarmente diversi, ma sinergici, in grado di assicurare il governo complessivo del sistema.

Il Dipartimento Farmaceutico, in capo alla Direzione Sanitaria, ha un ruolo trasversale con gli altri dipartimenti e opera anche in stretta collaborazione con le ASST e i Distretti per la parte di competenza territoriale.

Priorità del Dipartimento Farmaceutico è la promozione di una governance farmaceutica in cui ridisegnare l'unitarietà di sistema a garanzia di un'assistenza organica e continuativa, concorrendo anche alle attività collegate al corretto uso e alla sicurezza dei farmaci.

3.2.4.3 Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria (DIPS)

Il Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria (DIPS) ha il compito di tutelare e promuovere la salute collettiva. Gli ambiti di intervento sono molteplici e riguardano: la profilassi delle malattie infettive, i programmi di screening oncologici, la salubrità degli ambienti di vita, la valutazione dell'esposizione a fattori di rischio ambientali, la sicurezza degli ambienti di lavoro, l'igiene degli alimenti e nutrizione, la promozione di stili di vita salutari. L'analisi dei dati epidemiologici, le iniziative di informazione e comunicazione, i progetti educativi e formativi, il coinvolgimento di

cittadini, Enti ed imprese nei programmi preventivi, le azioni di vigilanza e controllo sono gli strumenti attraverso i quali il DIPS persegue i propri obiettivi.

Il DIPS opera in base ad una pianificazione delle attività definita dal Piano regionale di prevenzione e da altri atti di indirizzo regionale e nazionale, in coerenza con i livelli essenziali di assistenza (LEA) e tenuto conto delle specificità del contesto territoriale; la programmazione è orientata a garantire efficacia ed efficienza degli interventi ed è declinata in piani di lavoro annuali quali, ad esempio, il Piano integrato dei controlli, il Piano locale di promozione della salute. Il DIPS è sempre più impegnato a integrare competenze e linee di attività in una prospettiva "one health", nella consapevolezza che la salute umana è strettamente interconnessa con quella del mondo animale e dell'ambiente.

3.2.4.4 Dipartimento per la programmazione, accreditamento, acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie (PAAPSS)

Nel Dipartimento per la programmazione, accreditamento, acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie (PAAPSS) si concentrano le funzioni strategiche e trasversali legate alla programmazione, all'accreditamento, alla negoziazione e all'acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie.

Il Dipartimento effettua anche le funzioni di controllo sugli erogatori sanitari e sociosanitari pubblici e privati. Il Dipartimento PAAPSS opera in stretto raccordo ed integrazione con il Dipartimento della programmazione per l'integrazione delle prestazioni sociosanitarie con quelle sociali (PIPSS), con il Dipartimento della Prevenzione, il Dipartimento Farmaceutico e il Dipartimento Tecnico e di Attuazione del PNRR.

Per l'articolazione dipartimentale sono state individuate le strutture complesse su base tematica privilegiando una declinazione territoriale nelle strutture semplici, in modo da poter garantire una presenza sui territori ma favorendo, nel contempo, anche un approccio comune alle tematiche, con la possibilità di poter utilizzare le varie équipe in tutte le realtà e condividere le esperienze di tutti i professionisti coinvolti.

3.2.4.5 Dipartimento Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sociali (PIPSS)

Il Dipartimento Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sociali (PIPSS), all'interno dei compiti e delle funzioni della ATS, opera al fine di integrare le prestazioni sociosanitarie con quelle sociali e di contribuire ai processi di governo della domanda attraverso la definizione di percorsi di cura e assistenza centrati sull'assistito e sulla famiglia. Il Dipartimento interviene per assicurare la continuità della presa in carico e la qualità delle prestazioni sul territorio e per garantire il responsabile intervento di tutti i soggetti coinvolti (enti locali, erogatori pubblici e privati, terzo settore, cittadini singoli e aggregati) e la libertà di scelta alle famiglie. Finalità delle azioni del Dipartimento PIPSS è, infatti, sviluppare una integrazione orizzontale tra due settori, territoriale ed ospedaliero, in cui viene data risposta ai bisogni del cittadino, in modo da assicurare una continuità della presa in carico e dei percorsi di cura. In questa prospettiva, il dipartimento articola la sua attività su cinque processi, cui corrispondono specifiche articolazioni organizzative, incentrate sulle seguenti tematiche: l'integrazione con la rete socioassistenziale dei comuni, la risposta ai bisogni emergenti attraverso l'innovazione nei servizi, i percorsi integrati per il ciclo di vita familiare, l'integrazione territoriale nell'area della salute mentale e delle dipendenze, la continuità dei percorsi di cura nell'ambito della cronicità.

3.2.4.6 Dipartimento Tecnico e Attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Il Dipartimento Tecnico e di Attuazione del PNRR, trasversale all'interno dell'organizzazione aziendale, riveste il ruolo di erogatore di attività di supporto, in posizione di fornitore di lavori, beni e servizi, a favore di tutte le strutture organizzative dell'Agenzia. Inoltre il dipartimento svolge un ruolo di supporto alla DG Welfare e di coordinamento delle ASST del territorio di competenza di ATS Città Metropolitana di Milano nei processi attuativi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rivolti alla riorganizzazione delle strutture di medicina territoriale: Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Centrali Operative Territoriali.

3.2.4.7 Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di Origine Animale

La mission del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale consiste nella tutela della salute pubblica, ivi compresa la salute umana, da attuarsi mediante programmi, piani ed azioni di prevenzione, rivolte agli animali ed ai prodotti di origine animale in tutte le fasi della cosiddetta filiera, in sintesi "dal campo alla tavola".

Le azioni di prevenzione, di controllo, ivi compresi gli accertamenti clinici ed analitici, di educazione sanitaria e di repressione delle violazioni alle leggi in materia di medicina veterinaria, costituiscono, in estrema sintesi, gli strumenti operativi utilizzati dal Dipartimento veterinario per contribuire alla mission dell'Agenzia.

Nel Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di Origine Animale, molto complesso per gli argomenti trattati e per la capillarità del territorio, si è privilegiato un approccio a matrice, da un lato valorizzando i distretti veterinari e dall'altro individuando delle strutture complesse tematiche, che trasversalmente assicurano l'interfaccia con le relative strutture semplici di distretto.

3.2.5 Il Collegio dei Sindaci

Con la Riforma del Sistema Sanitario Lombardo, la Conferenza dei Sindaci - prima organismo istituzionale delle ATS - è diventato organismo delle ASST.

L'articolo 20 della L.R. 33/2009 - modificata dalla L.R. 22/2021 - prevede che la Conferenza dei sindaci, per l'esercizio delle sue funzioni, si avvale del *Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci* eletto dalla Conferenza stessa. Presso l'ATS opera il Collegio dei Sindaci.

Il funzionamento della Conferenza, del Collegio e del Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci è disciplinato con deliberazione della Giunta regionale (DGR 6353 e DGR 6762 del 25 luglio 2022 "*Regolamento di funzionamento della conferenza dei sindaci, del collegio dei sindaci, del consiglio di rappresentanza dei sindaci e dell'assemblea dei sindaci del distretto*").

Il Collegio dei Sindaci presso l'ATS è composto da 1 Sindaco eletto per ogni Conferenza dei Sindaci e dai Presidenti delle Conferenze dei Sindaci. Il Collegio formula proposte e pareri a supporto dell'ATS per garantire integrazione sociale e sociosanitaria, monitora lo sviluppo omogeneo delle reti territoriali a livello di ATS, partecipa alla Cabina di Regia ATS, fornisce pareri su finalizzazione e distribuzione delle risorse, esprime pareri sull'implementazione dell'offerta dei servizi di prossimità (Art. 20, comma 2, L.R. 33 del 2009).

In particolare nella programmazione dell'attività 2024 il Collegio ha posto l'attenzione sui temi della prevenzione e della promozione della salute nei territori, elaborando un indice di tematiche da approfondire e sviluppare. Entro il 31/12/2024 sarà organizzato un incontro rivolto a tutti i sindaci del territorio per la presentazione delle iniziative in capo ad ATS su questi temi. L'esito dell'incontro e gli spunti che emergeranno costituiranno la base per la programmazione dell'attività del Collegio dei Sindaci per l'anno 2025.

3.3 Note conclusive - L'impatto dei dati del contesto esterno e interno sul rischio corruttivo nella realtà dell'ATS della Città Metropolitana di Milano.

L'analisi del contesto esterno e del contesto interno consente di evidenziare, con dati oggettivi, come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'ATS opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e/o condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Dei dati e delle valutazioni di impatto del contesto si è, dunque, tenuto conto nell'elaborazione del documento di valutazione dei rischi, nella programmazione delle misure di prevenzione e del relativo monitoraggio.

In particolare, si è inteso proseguire nello sviluppo di un processo di consapevolezza e attenzione ai rischi di micro-corruzione e/o di maladministration, attraverso strumenti di formazione/informazione e trasparenza/adeguamento del Codice di Comportamento.

Nel contempo, si è sviluppato un sistema di controlli/monitoraggio, attraverso il controllo dirigenziale (di primo livello), le attività della Struttura "Trasparenza e Prevenzione della Corruzione", la collaborazione con la SC Controllo di Gestione, Formazione, Qualità e Risk Management – nell'ambito del percorso di certificazione e con le funzioni di internal auditing.

Infine, con riferimento ai macro-processi di criminalità – pur emersi nelle Relazioni delle Autorità citate, l'ATS intende assicurare la massima attenzione e partecipazione alle attività delle Autorità preposte alla repressione dei reati e alle disposizioni di prevenzione degli Enti nazionali e regionali.

Con finalità di riepilogo, si possono quindi richiamare – tra i temi sopra analizzati – i seguenti:

- ✓ La rilevanza della valutazione del *"titolare effettivo"* nelle procedure ad evidenza pubblica, anche in riferimento agli interventi a valere sul PNRR, pur nella disciplina in itinere dell'istituto e pur a fronte dei tempi e modalità di adempimento per le imprese fissati solo di recente dalle CCIAA;
- ✓ L'attenzione ai rischi di *cd. danno indiretto, riferiti cioè alla lesione del patrimonio pubblico che sia derivata dalle spese che le amministrazioni pubbliche hanno dovuto sopportare per rifondere danni, conseguenti a condotte illecite di propri dipendenti, subiti da terzi;*
- ✓ Il significato del tema del *danno da omesso riversamento dei compensi percepiti da dipendenti pubblici per attività extra lavorative non autorizzate o non autorizzabili da parte del datore di lavoro pubblico (art. 53, comma 7 del d. lgs. n. 165 del 2001);*
- ✓ *L'importanza del danno all'immagine dell'amministrazione conseguente alla commissione di delitti per i quali è intervenuta sentenza penale di condanna passata in giudicato.*

ATS della Città Metropolitana di Milano è partecipe dei processi, attivati da Regione Lombardia e nell'ambito delle prescrizioni nazionali (cfr. la legge 30 dicembre 2023, n. 213 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026", con particolare riferimento ai commi 218, 219, 220, 221), per il recupero delle liste d'attesa²⁰.

²⁰ Si richiamano i provvedimenti adottati dalla Giunta regionale con specifico riguardo alle liste di attesa, quali in particolare: la DGR n. XI/7475 del 30 novembre 2022 "Primo provvedimento urgente per il contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale"; la DGR n. XI/7758 del

D) MAPPATURA DEI PROCESSI

L'ATS della Città Metropolitana di Milano procede, nell'ambito del percorso delle attività correlate alla certificazione ISO, all'analisi dei rischi come previsto dalla ISO 9001 e nell'ambito delle linee regionali di sviluppo delle attività di risk management. In tal senso, l'analisi dei rischi dell'Agenzia si sviluppa anche con riferimento ai rischi rilevanti per la L. 190/2012 e correlati con le finalità di trasparenza e prevenzione della corruzione. In proposito, si richiama l'allegato 1 al presente documento.

3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

3.4.1. Analisi dei processi e correlazione con i rischi

L'analisi dei processi si è sviluppata nell'ATS della Città Metropolitana di Milano attraverso un percorso ormai pluriennale d'individuazione, analisi e proceduralizzazione delle funzioni/attività d'istituto, in applicazione della normativa ISO e con finalità di certificazione di qualità per ATS (nel 2023 la visita di Parte Terza ha confermato la certificazione ISO).

Il percorso citato ha consentito di documentare e sviluppare, in applicazione del principio del miglioramento continuo, le modalità organizzative nonché le prassi e gli strumenti con i quali le Strutture di ATS della Città Metropolitana di Milano svolgono le attività affidate dal POAS.

Le procedure, le istruzioni operative e i documenti di supporto – descrittivi delle attività delle Strutture della ATS della Città Metropolitana di Milano – sono gestite attraverso un sistema documentale – disponibile per i dipendenti in area intranet – con codificazione dei documenti.

Si segnala che anche alcune attività del Laboratorio di Prevenzione, ad esempio le prove eseguite su matrici come acqua e alimenti, sono accreditate da ACCREDIA (Ente italiano di accreditamento).

L'accREDITAMENTO dei laboratori da parte di ACCREDIA attesta la conformità del laboratorio alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025.

La documentazione citata e la correlata mappatura dei processi è base di sviluppo del lavoro del RPCT dedicato all'analisi delle attività e alla valutazione dei rischi.

3.4.2. L'analisi del rischio corruttivo

L'analisi del rischio, e segnatamente del rischio corruttivo, è un passaggio fondamentale al fine di poter correttamente individuare le misure di prevenzione della corruzione da porre in essere.

28 dicembre 2022 "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023" con particolare riferimento all'allegato 1 (Inquadramento Economico: Quadro del sistema per l'anno 2023), all'allegato 3 (Azioni per il contenimento delle liste di attesa) e all'allegato 5 (Negoziazione sanitaria); la DGR n. XI/7818 del 23 gennaio 2023 "Adempimenti di cui all'articolo 1, commi 276 e 279, della legge 30 dicembre 2021, n. 234. Adozione del Piano di recupero per le liste di attesa, rimodulato ai sensi della vigente normativa e ai provvedimenti successivi alla DGR n. XI/6002/2022"; la DGR n. XI/7819 del 23 gennaio 2023 "Secondo provvedimento urgente per il contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale in attuazione della DGR n. XI/7758 del 28 dicembre 2022 "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023"; la DGR n. XII/61 del 27 marzo 2023 "Prime determinazioni in merito al Piano per le liste di attesa dell'anno 2023"; la DGR n. XII/88 del 3 aprile 2023 "Determinazioni in ordine al contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale previste nel PNGLA e per i ricoveri in attuazione del piano per le liste di attesa dell'anno 2023 di cui alla dgr n. XII/61 del 27 marzo 2023"; la DGR n. XII/511 del 26 giugno 2023 "Approvazione del piano operativo regionale per il contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale e di ricovero previste nel PNGLA e ulteriori azioni sull'appropriatezza prescrittiva"; la DGR n. XII / 2224 del 22/04/2024 "ulteriori determinazioni in ordine al contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale previste nel pngla e per i ricoveri".

Nell'ambito dell'attività svolta in merito dalla Struttura “Trasparenza e prevenzione della corruzione”, preliminarmente, si evidenzia che il percorso di mappatura dei rischi si avvale dell'utilizzo di un software acquistato d'intesa con la SC Qualità e Risk management dell'Agenzia. L'utilizzo dell'applicativo consente l'omogeneità dell'acquisizione dei dati finalizzati all'analisi dei rischi ed evita inutili duplicazioni di attività.

In particolare, l'utilizzo del software ha consentito l'elaborazione del report riguardante le schede di analisi del rischio (c.d. *autovalutazione*) effettuate dai singoli Centri di Responsabilità (CDR), con riferimento all'anno 2024, relative, fra l'altro, anche ai rischi specifici in materia di anticorruzione e trasparenza.

Il percorso di analisi e valutazione del rischio viene implementato secondo il principio del miglioramento continuo, in aggiornamento mediante le attività previste nella specifica procedura di processo pubblicata in Area Documentale e caratterizzata dalla partecipazione delle Strutture/Responsabilità preposte alla valutazione dei rischi, tra cui la SC Qualità e Risk Management, l'Internal Auditing, il RSPP, il Medico Competente.

Nell'allegato 1) – con riferimento alla mappatura dei processi – e nell'allegato 2) al presente documento vengono riportate le specifiche dell'analisi condotta nell'ATS e i relativi risultati.

Come previsto dal PNA, la valutazione del rischio avviene in tre fasi:

- Identificazione
- Analisi
- Ponderazione

Negli allegati 1) e 2), sono specificamente riportati gli esiti dell'analisi dei rischi in prospettiva del triennio di validità del piano.

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

La prevenzione della corruzione e il contrasto dell'illegalità sono una priorità strategica per tutte le P.A. poiché la corruzione costituisce un ostacolo allo sviluppo economico e sociale del territorio, all'efficienza e all'efficacia dell'azione amministrativa e al buon andamento delle istituzioni pubbliche (art. 97 Cost.)²¹

Nei paragrafi che seguono vengono illustrate le misure atte a prevenire episodi di corruzione all'interno degli uffici e servizi dell'Ente.

3.5 Le misure di prevenzione della corruzione / trattamento del rischio

L'ATS adotta misure di prevenzione della corruzione/trattamento del rischio generali e specifiche in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative e dai PNA.

La sezione del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza ha anche la funzione di programmazione delle misure di prevenzione obbligatorie per legge e di quelle ulteriori, e di coordinamento degli interventi. Conseguentemente, la sezione indica le misure, gli obiettivi, gli indicatori, i responsabili, i tempi di attuazione.

Per ciascuna misura si riporta una breve descrizione, il monitoraggio della sua applicazione e, in ragione degli esiti del monitoraggio, si declina l'applicazione della misura nel triennio 2025-2027 con eventuali adeguamenti resi necessari anche in esito della valutazione del monitoraggio.

3.5.1 Le misure generali di prevenzione della corruzione

3.5.1.1 Il codice di comportamento

A seguito del DPR n. 81/2023, l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha avviato l'iter di aggiornamento del proprio Codice di Comportamento, coinvolgendo i dipendenti e gli stakeholder – attraverso la consultazione pubblica.

²¹ La legge anticorruzione, del 6 novembre 2012, n.190, intitolata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" non contiene la definizione di "corruzione". Ai fini della prevenzione, il concetto di corruzione va, dunque, ricercato nell'interpretazione delle norme, non soltanto nella normativa penalistica e/o inerente alla responsabilità contabile ma anche in altre disposizioni, ivi comprese quelle di natura disciplinare e/o deontologiche. Ai fini della prevenzione, va dunque, privilegiata la definizione di corruzione in senso ampio; il fenomeno corruttivo, infatti, non deve essere circoscritto alle fattispecie descritte nel codice penale ma deve riguardare anche la c.d. "maladministration" e precisamente l'insieme dei comportamenti che deviano dal perseguimento dell'interesse generale, a causa del condizionamento di interessi particolari. Anche i comportamenti che non si sostanziano in specifici reati, in concreto, possono risultare contrari all'interesse pubblico, violando i principi costituzionali dell'imparzialità e della buona amministrazione (art. 97 Cost). A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la Circolare n. 11 del 25 gennaio 2013, ha precisato che il concetto di corruzione della legge 190 del 2012 comprende tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrano l'abuso da parte di un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

L'ANAC, nel PNA 2019 evidenzia che la L. 190 del 2012 ha lo scopo di prevenire gli episodi di corruzione e, per tale ragione ritiene che il significato del termine "corruzione" è tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (artt. 318, 319 E 319 ter C.P.), ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso distorto delle funzioni attribuite ovvero dell'inquinamento dell'azione amministrativa da fattori esterni.

Il Codice è stato approvato con deliberazione n. 375 del 09/05/2024.

Con mail del 14/05/2024 la Direzione Generale ha comunicato a tutti i dipendenti della ATS l'approvazione del Codice di comportamento e ne ha trasmesso copia unitamente a una relazione illustrativa del percorso di adozione.

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

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

Successivamente la CIVIT-ANAC è intervenuta attraverso l'emanazione di alcune Linee Guida di carattere generale: con deliberazione n. 75 del 24 ottobre 2013 in riferimento all'adozione dei codici di comportamento da parte delle pubbliche amministrazioni; con deliberazione n. 358 del 29 marzo 2017 in riferimento all'adozione dei codici di comportamento degli Enti del SSN; con deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020 al fine di promuovere un rilancio dei codici di comportamento quali misura di prevenzione della corruzione e di strumento nell'orientare le condotte di chi lavora nella pubblica amministrazione nel perseguire l'interesse pubblico.

Regione Lombardia, con la D.G.R. n. X/6062 del 29 dicembre 2016, ha disposto che "*gli enti e le società di cui alla L.R. n. 30 del 27 dicembre 2006*" e quindi gli enti del SSR "*recepiscano, attraverso propri codici di comportamento, i contenuti del nuovo Codice di comportamento per il personale della Giunta di Regione Lombardia*".

A seguito del DL 30 aprile 2022, n. 36 che ha innovato l'art. 53 del Dlgs 165/2001, prevedendo l'introduzione di una sezione dedicata al "*corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione*", si è reso necessario un nuovo intervento. Il 13 giugno 2023 è stato emanato il DPR n. 81 recante "*Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»*" che ha apportato modifiche sostanziali agli articoli dedicati al comportamento in servizio dei dipendenti pubblici, all'utilizzo dei dispositivi elettronici ed informatici ed in particolare all'utilizzo dei social media, ai rapporti con il pubblico, alla formazione sulla tematica dell'etica pubblica, e inserisce specifiche disposizioni per i Dirigenti della P.A.

Gli interventi normativi da ultimo richiamati danno attuazione all'articolo 4 del DL 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79, di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR- Milestone M1C1-58)".

L'ATS della Città Metropolitana di Milano, conformemente alle disposizioni richiamate, ha approvato il proprio codice di comportamento, con delibera n.883 del 28 luglio 2016 e lo ha successivamente aggiornato (deliberazione n. 120 del 06/02/2018 e deliberazione n. 43 del 22/01/2021).

Esiti del monitoraggio

Nel corso del 2024, sono pervenute all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), con riferimento alla violazione del D.P.R. n. 62 del 2013, del codice disciplinare e del codice dell'amministrazione, alcune segnalazioni che costituiscono elemento di riflessione per l'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione da adottare nel triennio 2025-2027.

Per quanto riguarda il monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento nel 2024, il RPCT ha operato in coerenza con quanto indicato nel PNA 2019, al paragrafo 1.3.2 della Parte III: *"Si evidenzia che le amministrazioni sono tenute a garantire condizioni che favoriscano la più ampia conoscenza del Codice e il massimo rispetto delle prescrizioni in esso contenute, nonché a verificare l'adeguatezza dell'organizzazione per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni"*. Pertanto, il RPCT, nel 2024, ha preso in considerazione l'esito della verifica sul corretto adempimento degli obblighi di diffusione del Codice di comportamento, soprattutto con riferimento alla consegna di tale documento ai neo-assunti e ad altri collaboratori. Inoltre è stato valutato l'andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o per altri illeciti con riferimento all'anno 2023.

Più in particolare:

- ✓ Il RPCT provvede a pubblicare nel sito istituzionale i risultati del monitoraggio della misura. Le valutazioni annuali sul tema vengono riportate nella Relazione di monitoraggio pubblicata in Area Amministrazione Trasparente di ATS (voce Disposizioni Generali – Atti Generali – Codice Disciplinare e Codice di Condotta).
- ✓ Con mail del 6 novembre 2023 la Direzione Amministrativa ha comunicato a tutti i dipendenti l'avvio dell'iter di aggiornamento del Codice di comportamento e ne ha trasmesso copia unitamente all'invito a inviare propri contributi. Analoga comunicazione è stata inviata ad alcuni stakeholder. Sono pervenuti circa 70 contributi che sono stati considerati nella rielaborazione del testo finale.
- ✓ Nel 2024 si sono svolte iniziative informative e formative sui contenuti del codice di comportamento dei dipendenti: sono stati somministrati corsi di formazione.
- ✓ Con nota a tutti i dipendenti dell'ATS si è ricordata la necessità del rispetto delle disposizioni del Codice di comportamento e si è effettuato un focus specifico sulle disposizioni relative ai regali.
- ✓ Si sono svolti alcuni incontri di confronto/chiarimento, tra il RPCT e i dipendenti che ne hanno fatto richiesta, circa la portata di alcuni articoli del Codice. Il RPCT e la SS trasparenza e Prevenzione della Corruzione resterà a disposizione dei dipendenti che ne faranno richiesta per confronti/chiarimenti circa la portata delle disposizioni del Codice di comportamento.
- ✓ Il codice viene consegnato, anche per via telematica, a tutti i dipendenti al momento della loro assunzione

Applicazione della misura

L'ATS della Città Metropolitana di Milano pone attenzione agli elementi di sviluppo della normativa in materia. In tal senso, si evidenzia che:

Azioni da intraprendere	Soggetto responsabile e uffici coinvolti	Tempi di attuazione	Indicatori di monitoraggio e verifica	Risultato atteso
Consegna di copia del codice di comportamento al personale neoassunto	SC Gestione delle risorse Umane	2025-2026-2027	Consegna anche per via telematica, a tutti i dipendenti al momento della loro assunzione	100 %
Inserimento di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice di comportamento adottato dall'ente nei contratti di collaborazione, consulenza prestazione di servizi e altre tipologie	Uffici/servizi che affidano incarichi, collaborazioni o consulenze o che prevedono all'acquisizione di servizi	2025-2026-2027	Presenza delle disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto nei contratti stipulati in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice di comportamento adottato dall'ente (verifica effettuata in occasione dei controlli successivi di regolarità amministrativa)	100 %
Pubblicazione del codice di comportamento presso il sito www.ats-milano.it , nella Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sezione "disposizioni generali" - Sottosezione "Atti generali" - "Codice disciplinare e codice di condotta".	RPCT - SS Trasparenza e Prevenzione della corruzione	2025-2026-2027	Pubblicazione in Area Amministrazione Trasparente di ATS (voce Disposizioni Generali - Atti Generali - Codice Disciplinare e Codice di Condotta).	100 %
Pubblicazione nel sito istituzionale dei risultati del monitoraggio della misura: la Relazione di monitoraggio va pubblicata in Area Amministrazione Trasparente di ATS (voce Disposizioni Generali - Atti Generali - Codice Disciplinare e Codice di Condotta).	RPCT	2025-2026-2027	Pubblicazione in Area Amministrazione Trasparente di ATS (voce Disposizioni Generali - Atti Generali - Codice Disciplinare e Codice di Condotta).	100 %
Iniziative informative e formative sui contenuti del codice di comportamento dei dipendenti	RPCT SC Controllo di Gestione, Formazione, Qualità e Risk Management	2025-2026-2027	Somministrazione di corsi di formazione.	100 %
Confronti/chiarimenti, tra il RPCT e i dipendenti che ne fanno richiesta, circa la portata delle	RPCT - SS Trasparenza e Prevenzione della corruzione	2025-2026-2027	Il RPCT e la SS trasparenza e Prevenzione della Corruzione resteranno a disposizione dei dipendenti che ne	100 %

disposizioni del Codice di comportamento.			faranno richiesta per confronti/chiarimenti circa la portata delle disposizioni del Codice di comportamento.	
---	--	--	--	--

In relazione alla misura di prevenzione del presente paragrafo, nel corso del triennio 2025-2027, la finalità dell'ATS della Città Metropolitana di Milano sarà quella di consolidare la divulgazione dei principi contenuti nel codice di comportamento e la condivisione delle regole.

3.5.1.2 La trasparenza

In merito all'applicazione della misura di prevenzione della trasparenza, si rimanda alla specifica parte (capitolo 3.6) di questa sezione del PIAO.

3.5.1.2.1 Le procedure di accesso

Lo strumento dell'Accesso è espressione del principio generale di trasparenza dell'operato della Pubblica Amministrazione.

L'ATS monitora tale strumento attraverso il Registro degli Accessi che contiene, in esito di istruttoria congiunta con i Responsabili delle Strutture Semplici/Complesse/Dipartimentali, i dati relativi alla tipologia/numero di accessi pervenuti nonché indicazioni circa l'eventuale impugnazione degli stessi.

Il Registro è pubblicato in Area Amministrazione Trasparente (voce: [Altri Contenuti - Accesso Civico - Registro degli Accessi](#)).

Si ricorda l'esistenza del Servizio Online "Accesso Atti" in materia di inserimento delle istanze di accesso, per i cittadini/utenti, mediante il sito www.ats-milano.it.

In merito alla misura dell'Accesso si rimanda alla specifica parte (capitolo 3.6.9) di questa sezione del PIAO.

Esiti del monitoraggio

Dalla valutazione dei dati rilevati, emerge l'attenzione dell'ATS all'istruttoria per il riscontro alle istanze di accesso e l'impegno delle Strutture interessate al relativo riscontro, anche con il supporto – per l'accesso agli atti e l'accesso generalizzato – della SC Affari Generali e Legali.

Si dà atto della pubblicazione semestrale del registro degli accessi in area amministrazione trasparente

Applicazione della misura

In relazione alla misura di prevenzione del presente paragrafo, nel corso del triennio 2025-2027, la finalità dell'ATS della Città Metropolitana di Milano sarà quella di consolidare la misura con la pubblicazione semestrale del registro.

3.5.1.3 La rotazione del personale e la segregazione delle funzioni

La rotazione cd. "ordinaria" del personale impegnato nelle aree a più elevato rischio di corruzione è disciplinata nella legge 190 del 2012 ed è considerata una misura di prevenzione della corruzione di fondamentale importanza.

Il ricorso alla rotazione può concorrere a prevenire e a ridurre, evitando il determinarsi di possibili fattori di condizionamento, eventuali eventi corruttivi con particolare riferimento alle aree a più elevato rischio. In tal senso, la rotazione deve essere considerata prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

I PNA, in tema di rotazione, forniscono delle indicazioni generali di tipo organizzativo e di pianificazione strategica.

In particolare:

- il PNA 2016 contiene una parte speciale, dedicata alla rotazione all'interno delle Aziende Sanitarie.
- Il PNA 2018, il PNA 2019 (che contiene un allegato (l'allegato 2) specificamente dedicato alla rotazione) e il PNA 2022 confermano l'importanza della misura.
- Il PNA 2023 dedica un focus alla rotazione del RUP e del DEC.

La rotazione degli incarichi in ATS, Ente con competenze in ambito sanitario, si deve realizzare attraverso un'adeguata programmazione nei tempi e nelle modalità, secondo criteri che non vadano ad ostacolare il principio di continuità dell'attività istituzionale e della competenza.

In particolare, l'applicazione del principio della rotazione deve considerare le criticità che possono derivare dal livello di specializzazione nelle competenze richiesto per lo svolgimento delle funzioni.

- Per gli incarichi dei dirigenti dei ruoli medico-veterinari risulta rilevante la necessità di considerare le relative specializzazioni e le competenze.
- Anche gli incarichi dei dirigenti dei ruoli amministrativi e/o tecnici (PTA) richiedono competenze specialistiche sia per specificità normativa che per complessità organizzativa. All'interno dell'Agenzia, anche per competenze acquisite, le figure in grado di svolgere il medesimo compito sono in numero limitato.

Esiti del monitoraggio

Il tema è oggetto di iniziative di sviluppo presso le diverse Strutture di ATS, con riferimento alle principali attività svolte e in considerazione della correlazione delle finalità della rotazione ordinaria rispetto alle esigenze specifiche, al fabbisogno di personale e di competenze di settore, al percorso di riforma sanitaria lombarda (L.R. 22/2021, L.R. 8/2022 e L.R. 33 del 28.12.2022) e di approvazione e attuazione del POAS (Piano di Organizzazione Aziendale Strategico).

L'incidenza dell'attuale fase di riforma e di attuazione del POAS è rilevante con riferimento al tema della rotazione.

In proposito, si può osservare che l'ATS, con la deliberazione 1026 del 30.11.2022 *"Determinazioni al Piano di Organizzazione Aziendale Strategico di ATS della Città Metropolitana di Milano. Primo provvedimento attuativo"*, ha dettagliato il nuovo assetto delle Strutture aziendali, distinguendo le Strutture in continuità con il precedente POAS (118) e le Strutture in riassegnazione (5) nonché le Strutture da bandire per l'individuazione del dirigente (84). In relazione all'attuazione del POAS, sono state già bandite un numero significativo di Strutture e dunque acquisiti nuove professionalità per le strutture, le materie e le funzioni affidate.

La fase di attuazione della riforma sanitaria e del nuovo POAS ha inciso anche sull'attività di analisi e valutazione da parte di ATS per una regolamentazione generale sul tema della rotazione.

Si richiama, in proposito, la deliberazione dell'ATS n.10/2020 che ha istituito un Gruppo di lavoro sul tema. Il gruppo ha avviato la propria attività con l'incontro in data 23/11/2020 e ritiene necessario l'avvio di incontri dedicati: *"al fine di valutare nel concreto la presenza di funzioni dirigenziali fungibili, specialmente tra quelle*

esposte a rischi corruttivi, e di personale che in prospettiva possa essere formato a tal scopo. Si tratta di una necessaria mappatura preliminare, per determinare la fattibilità di rotazioni di incarichi senza incorrere in gravi riduzioni della funzionalità dell'attività istituzionale".

Nel 2021 si è svolto un ulteriore incontro del Gruppo di lavoro. Nel prossimo triennio, il tema sarà sviluppato, considerando anche gli effetti della riforma sanitaria e dell'attuazione del nuovo POAS.

Considerando le diverse aree di CCNL e la complessità del tema, l'attività in questione non si è conclusa e non risultano iniziative del gruppo di lavoro.

Il 19 maggio 2023 il RPCT ha avviato un percorso di valutazione di un regolamento dedicato alla rotazione proponendo un testo alla direzione Amministrativa. Allo stato il documento è allo studio della direzione.

Il piano integrato Aziendale della prevenzione veterinaria anno 2024 (PIAPV)

Nel Dipartimento Veterinario, come indicato nel piano integrato Aziendale della prevenzione veterinaria anno 2024 (PIAPV), anche in adesione a un'indicazione regionale (DGR n. 512 del 26/06/23), e in continuità con il piano 2023, è prevista una specifica applicazione della misura della rotazione: la rotazione funzionale:

"Per rotazione "funzionale" si intende la variazione delle assegnazioni del personale ispettivo agli impianti oggetto di controllo, quale misura di prevenzione del rischio volta, tra l'altro, ad evitare l'instaurarsi di un rapporto interpersonale tra controllore e controllato, e pertanto volta a prevenire eventuali fenomeni corruttivi e/o criticità di sorta.

Dirigenti veterinari

La summenzionata assegnazione ad impianti oggetto di controllo riguarda pressoché esclusivamente i dirigenti veterinari in relazione al fatto che l'erogazione delle prestazioni di sanità pubblica veterinaria:

- ha carattere continuativo correlato a determinate attività, quali ad esempio:

- rilascio di certificazioni, attestazioni etc.;*
- controllo di animali, e/o partite di materie prime, e/o prodotti in entrata etc.;*
- controllo di animali, e/o partite di materie prime, e/o prodotti in uscita etc.;*

- comporta un elevato livello di specializzazione professionale e di esperienza acquisibile pressoché esclusivamente sul campo;

- richiede una profonda conoscenza dei processi produttivi e territoriale, come per altro sancito dalla L.R. n. 15/2016.

In relazione alla necessità di contemperare esigenze apparentemente contrastanti (continuità/rotazione) la rotazione "funzionale" riguarda annualmente il 20% dei dirigenti veterinari e si completa (100%) nell'arco di un quinquennio.

Tale metodologia se da un lato si prefigge di prevenire eventuali fenomeni corruttivi, dall'altro intende evitare di rivoluzionare l'organizzazione dipartimentale e, conseguentemente, di creare disagio nell'utenza.

Al riguardo si ritiene, in ogni caso, che l'assenza di segnalazioni di fenomeni corruttivi costituisca un indicatore dell'efficacia delle misure adottate.

Tecnici della prevenzione (T.d.P.)

Relativamente a questa figura professionale non avviene una specifica assegnazione ai T.d.P. di impianti oggetto di controllo.

Pertanto, tale rotazione "funzionale" è da considerarsi "permanente" in quanto lo stesso T.d.P. non interviene sistematicamente presso lo stesso impianto ma controlla impianti sempre diversi, di norma nell'ambito del territorio del Distretto Veterinario, in un arco temporale variabile di norma tra uno e tre anni.

Va da sé che tale rotazione permanente comporta che:

- l'assegnazione degli impianti da controllare sia effettuata con attenzione dai dirigenti o dagli incaricati di Funzione organizzativa preposti all'assegnazione medesima;
- tra i T.d.P., sia evitato il formarsi ed il consolidarsi di "coppie fisse".

Di norma è opportuno che il controllo venga eseguito da almeno due ispettori nei casi di:

- complessità tecnica e/o strumentale dell'intervento;
- necessità di un intervento congiunto ed integrato, comportante professionalità di diverse strutture organizzative della ATS;
- situazioni socialmente rilevanti o con presenza di criticità dovute a possibili tensioni nei rapporti con le parti;
- necessità di garantire continuità alle varie fasi successive all'intervento stesso;
- dimensioni dell'insediamento o del luogo o della complessità dei processi produttivi;
- necessità di accertamenti strumentali o di adozione di atti di polizia giudiziaria.

Al riguardo, in ogni caso, si riterrebbe che l'assenza di segnalazioni di fenomeni corruttivi costituisca un indicatore dell'efficacia delle misure adottate.

Nel corso del periodo 2017 - 2023, alla luce di quanto evidenziato al precedente capoverso la rotazione ha riguardato:

- n. 66 dirigenti veterinari, relativamente all'affidamento di incarichi di SC, SSD e SS, nell'ambito della applicazione del POAS.
- n. 55 dirigenti veterinari professional, relativamente alla riassegnazione territoriale distrettuale.

Particolari riflessioni devono essere effettuate circa la rotazione di SC e SS laddove l'affidamento dell'incarico abbia un riferimento/vincolo territoriale.

Al riguardo, al fine di ottemperare alla vigente normativa in materia di rotazione, si riterrebbe opportuno definire una procedura per la ricollocazione di tali incarichi in altri territori nell'ambito della durata del mandato, anche in relazione all'arricchimento delle esperienze professionali che ne potrebbe derivare."

La rotazione e le misure alternative alla rotazione applicate in concreto

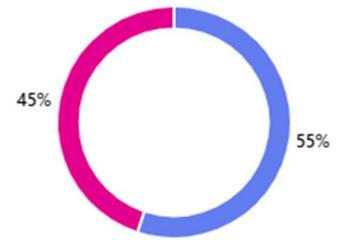
Il monitoraggio della misura ha riguardato anche l'applicazione delle misure alternative alla rotazione.

Al riguardo è stata effettuata una rilevazione capillare, attraverso un questionario, presso i Responsabili di Dipartimento e Direttori di SC. La rilevazione restituisce il numero del personale del comparto e della dirigenza coinvolto nell'applicazione della misura della rotazione e delle misure alternative alla rotazione eventualmente applicate, gli effetti positivi e le criticità riscontrate. Si riportano schede e tabelle rappresentative della rilevazione.

Sull'applicazione della misura:

2. Nel Dipartimento/Struttura che Lei dirige, nel corso del 2024, è stata applicata la misura della rotazione ordinaria?

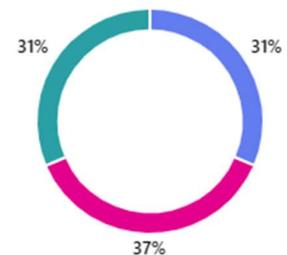
- SI 27
- NO 22



Sul personale coinvolto nell'applicazione della misura:

3. Quali dipendenti sono stati interessati dall'applicazione della misura?

- Personale dirigente 22
- Personale del comparto 26
- La misura non è stata applicata 22



Esemplificazione degli effetti rilevati nell'applicazione della misura della rotazione ordinaria.

Esemplificazione degli effetti positivi:

Ottemperanza a disposto normativo

Conoscenza del territorio e pluralità di situazioni - equipe multidisciplinari - conoscenza degli operatori con altre sedi di lavoro -

Uniformità dei controlli, condivisione delle conoscenze e di eventuali problematiche riscontrate presso la struttura

Accrescimento professionale degli operatori per approccio su nuove tipologie di impianti che richiedono l'approfondimento di conoscenze tecniche specifiche

Maggiore trasparenza

Ampliamento della conoscenza territoriale

Sopperire a momenti di difficoltà dovuti ad assenza di personale. Pronta risposta a inattesi eventi epidemici. Confronto tra gli operatori che rappresenta quindi

un valore aggiunto; conoscenza di territori e contesti diversi e quindi possibilità di interscambio di conoscenze e competenze e possibilità di approfondimenti.
Potenziamento capacità di lavoro in team
Migliore coordinamento lavoro in team e minimizzazione degli errori
Trasparenza dell'azione ispettiva
Potenziamento capacità di lavoro in team e riduzione di eventuali errori
Il DVSA applica la rotazione "funzionale" con la quale si intende la variazione delle assegnazioni del personale ispettivo (veterinari/TdP) agli impianti oggetto di controllo, quale misura di prevenzione del rischio volta, tra l'altro, ad evitare l'instaurarsi di un rapporto interpersonale tra controllore e controllato, e pertanto volta a prevenire eventuali fenomeni corruttivi e/o criticità di sorta. Sviluppo professionale e miglioramento delle competenze professionali.
Uniformità dei comportamenti del personale

Esemplificazione delle criticità:

Nessuna
Tempistica inerente agli spostamenti
Non si rilevano particolari criticità
Aumento dei tempi di svolgimento delle verifiche e di evasione delle richieste a causa della necessità di acquisizione di nuove conoscenze tecniche e di processo che talvolta (per impianti complessi) determinano anche un grado di insoddisfazione degli utenti.
La SC è un servizio tecnico suddiviso in SS con compiti specializzati. Considerato il volume di attività e il personale assegnato la rotazione implica una attività formativa straordinaria non perseguibile
Resistenza del personale
Specializzazione richiesta per alcune tipologie di controllo
Carenza di personale
Cessazioni a vario titolo del personale Dirigente e, pertanto, elevato turnover
Rallentamento dei processi
Scarsità di risorse umane
Elevato turnover correlato a numerose cessazioni a vario titolo di personale di Dirigenza e comparto;
Difficoltà nei rapporti interpersonali tra alcuni dipendenti
L'elevata specializzazione del personale.
Aspetti organizzativi relativi all'organizzazione e al monitoraggio

Sull'applicazione delle misure alternative alla rotazione ordinaria i direttori intervistati hanno fornito i seguenti dati:

È stata rafforzata la misura di trasparenza prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.	7
--	---

Si applica la segregazione delle funzioni con attribuzione a soggetti diversi di compiti distinti (ad esempio, soggetti diversi si occupano dello svolgimento di istruttorie e accertamenti; dell'adozione delle decisioni; dell'attuazione delle decisioni prese; di verifiche e controlli).	32
Nelle aree identificate come maggiormente esposte a rischio corruzione e per le istruttorie più delicate sono proceduralizzati momenti di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi dell'istruttoria rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.	23
Sono stati introdotti e proceduralizzati meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale.	23
Sono individuati uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti.	3
Sono proceduralizzati meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team).	18
ALTRO	22

Applicazione della misura

Nelle more del percorso illustrato nel monitoraggio della misura, l'ATS della Città Metropolitana di Milano si atterrà ai criteri provvisori di seguito riportati e, a partire dagli incarichi conferiti successivamente al 01/05/2017 (data di approvazione definitiva del primo POAS), procederà come segue:

- DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA: rotazione dopo un periodo superiore al doppio della durata massima dell'incarico ai sensi del CCNL di riferimento;
- RESPONSABILI DI STRUTTURA SEMPLICE: rotazione dopo un periodo superiore al doppio della durata massima dell'incarico ai sensi del CCNL di riferimento.

I criteri citati s'intendono posti con finalità meramente cautelativa e potranno variare con l'adozione di provvedimenti ad hoc dell'ATS della Città Metropolitana di Milano.

Le Unità organizzative dell'ATS si impegneranno a porre in essere comportamenti organizzativi atti a prevenire situazioni che rendono necessaria la rotazione. Misure consigliate sono, a titolo esemplificativo:

- ✓ la condivisione delle attività tra più operatori e il lavoro in team;
- ✓ la compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- ✓ l'estensione di meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, che prevedono la firma sia dell'istruttore che del responsabile del procedimento ovvero dell'adozione dell'atto finale;
- ✓ l'individuazione di dipendenti di uffici diversi da quello competente per il procedimento, con funzioni di segretario verbalizzante nelle procedure di selezione dei contraenti;
- ✓ l'affiancamento al dipendente incaricato dell'istruttoria di altro dipendente affinché siano condivisi gli adempimenti e le valutazioni propedeutiche alla decisione finale e si promuova la crescita e la formazione del personale.

Se necessario, il RPCT si coordina con il responsabile delle risorse umane per disporre le necessarie iniziative in materia di risorse umane volte anche a consentire di attuare la rotazione.

3.5.1.3.1 La rotazione straordinaria

La "rotazione ordinaria" va tenuta distinta dalla c.d. "**rotazione straordinaria**", prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (c.d. Testo Unico sul pubblico impiego) all'art. 16, co. 1, lett. I-quater, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi.

La norma citata prevede, infatti, la rotazione "del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Tale misura solo nominalmente può associarsi alla rotazione ordinaria.

Con la delibera n. 215 del 2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001" l'ANAC ha ritenuto di dovere precisare e rivedere alcuni propri precedenti orientamenti in materia di rotazione straordinaria. In particolare, si fa riferimento:

- alla identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
- al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

Costituiscono presupposto per i provvedimenti di rotazione straordinaria, ai sensi del comma 1, lettera I-quater, dell'art. 16 del D.lgs. 165/2001:

1. la notizia di reato e/o le indagini preliminari e/o i provvedimenti conseguenti l'avvio di procedimenti penali relativi a fatti di corruzione e/o
2. il procedimento disciplinare avviato dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) dell'ATS della Città Metropolitana di Milano per fatti di corruzione.

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

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

Codice Penale - Titolo II - Reati contro la Pubblica Amministrazione
Capo I: delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione
Art. 317 Concussione
Art. 318 Corruzione per l'esercizio della funzione
Art. 319 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
Art. 319bis Circostanze aggravanti
Art. 319ter Corruzione in atti giudiziari
Art. 319quater Induzione indebita a dare o promettere utilità
Art. 320 Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Art. 321 Pene per il corruttore
Art. 322 Istigazione alla corruzione
Art. 322bis Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Capo II: delitti dei privati contro la pubblica amministrazione
Art. 346bis Traffico di influenze illecite
Art. 353 Turbata libertà degli incanti
Art. 353bis Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

- Inoltre, per l'ATS della Città Metropolitana di Milano, risulterà rilevante il reato di cui all'art. 314, comma 1, Peculato (per sottrazione di beni).
- Risultano rilevanti anche la partecipazione del dipendente al delitto in forma di concorso nel reato (art. 110 cp) o di tentativo (art. 56 cp).

Il rinvio operato all'art. 7 della L. 69/2015 deve intendersi dinamico: in caso di modifica dell'art. 7 della L. 69 del 2015 o dell'art. 129, comma 3, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale (D.lgs. 28 luglio 1989, n. 271) il rinvio deve intendersi rivolto all'elencazione dei reati vigente alla data dell'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria.

La consultazione delle norme avviene attraverso l'accesso al sito: www.normattiva.it
Il codice di comportamento dell'ATS prevede, agli artt. 7 e 10 l'obbligo di ciascun dipendente di comunicare all'Agenzia, tempestivamente l'avvio di procedimenti penali a loro carico per fatti di corruzione.

Esiti del monitoraggio

Nel corso del 2024 non si sono verificate le condizioni necessarie per dare corso all'applicazione della misura della rotazione straordinaria.

Applicazione della misura

Il Responsabile del procedimento di adozione del provvedimento di rotazione straordinaria è individuato, ai sensi dell'art. 16 - comma I quater - del D.lgs. 165 del 2001, nel Direttore di Struttura complessa di afferenza.

In caso di impossibilità del trasferimento d'ufficio e/o di sede, purché si tratti di ragioni obiettive, quali l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione/incarico di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire, l'ATS della Città Metropolitana di Milano dispone – con provvedimento motivato - che il dipendente sia posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

Prima di disporre l'aspettativa o la messa in disponibilità dovrà essere prioritariamente verificato che non vi sia altra collocazione possibile del dipendente presso altro ufficio/incarico e/o sede della Struttura di appartenenza o secondariamente non vi sia altra collocazione possibile del dipendente presso altra struttura (Dipartimento, SC o SS) e/o altra sede di ATS.

3.5.1.4 L'inconferibilità e l'incompatibilità

- **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 39 del 2013).

- 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. 39 del 2013).

Il D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato delle particolari ipotesi di

- *inconferibilità* di incarichi dirigenziali o assimilati 1) a soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione (art. 3), 2) in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza (artt. 5 e 8);
- *incompatibilità specifiche* per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati (artt. 10 e 14).

Per quanto riguarda, in particolare, le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario, le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità riguardano:

a) nelle ipotesi previste dagli artt. 3, 5, 8, 10 e 14 del D.Lgs 39/2013 gli incarichi conferiti al direttore amministrativo, al direttore sanitario e al direttore dei servizi sociosanitari (atteso che l'incarico di direttore generale/ viene conferito dall'amministrazione regionale);

b) nell'ipotesi cui all'art. 3 D.lgs. 39/2013 (condanne con sentenze anche non passate in giudicato per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del c.p.) i destinatari degli incarichi dirigenziali di direzione di struttura semplice o complessa come individuati dalla delibera ANAC 1201/2019 (dirigenza tecnico-amministrativa)²².

²² La CIVIT, con delibera n. 58/2013 precisava in origine che la disciplina dettata dal citato decreto legislativo era applicabile anche agli incarichi di direzione di struttura nelle Aziende del Servizio Sanitario, con esclusione delle sole strutture semplici inserite in altre strutture e prive di qualsiasi autonomia gestionale e amministrativa. Con orientamento n. 85/2014, l'ANAC, conformandosi alla pronuncia del Consiglio di Stato, sez. III, n. 5583 del 12 novembre 2014, ha tuttavia stabilito che: "Non sussiste l'incompatibilità di cui all'art. 14, comma 2, lett. b) d.lgs. n. 39/2013 tra l'incarico di direttore medico di struttura complessa di un'azienda sanitaria locale e la carica di consigliere comunale di un comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione, in quanto la suddetta disposizione si applica ai soli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario delle aziende sanitarie locali (Consiglio di Stato, sez. III, sentenza 12 novembre 2014, n. 5583)". Con successiva delibera n. 149 del 22 dicembre 2014, l'ANAC, ha confermato tale ultimo orientamento, ribadendo che: "Le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le ASL, come definite al precedente punto 1, devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore delegante all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190, e dagli artt. 5, 8, 10 e 14 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39". Infine, va registrato l'ultimo intervento dell'ANAC, con la delibera n. 1201 del 18.12.2019, nella quale l'Autorità si è così espressa: "Nelle aziende ospedaliere (quale genus di molteplici species di enti), infatti, non operano solo dirigenti medici- farmacistibiologi- veterinari bensì una serie di professionisti necessari e funzionali al corretto svolgimento dell'attività sanitaria. Si pensi agli addetti agli uffici deputati alla gestione del personale e del trattamento economico ovvero agli Avvocati incardinati negli uffici legali oppure ai responsabili degli uffici che si occupano di curare le relazioni istituzionali o con il pubblico o,

Con riferimento all'attenzione da porsi ai profili d'inconferibilità e incompatibilità si evidenzia che:

Esiti del monitoraggio

L'applicazione della misura di prevenzione/trattamento del rischio in corso di implementazione in ATS della Città Metropolitana di Milano prevede:

- la SC Gestione delle Risorse Umane acquisisce le dichiarazioni e con la SS Trasparenza e Prevenzione della Corruzione si effettuano delle verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli organi amministrativi di vertice, ai sensi del D.LGS n. 39 del 2013, presso le Procure di competenza, (sia con riferimento al casellario giudiziale che ai carichi pendenti)²³.
- la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità da parte del Direttore Amministrativo – Direttore Sanitario – Direttore Sociosanitario (all'atto della nomina) viene acquisita e pubblicata sul sito web istituzionale;
- la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità da parte del Direttore Amministrativo – Direttore Sanitario – Direttore Sociosanitario viene acquisita annualmente e pubblicata sul sito web istituzionale;
- nell'ambito dell'avviso interno di indizione della selezione per il conferimento degli incarichi di struttura, è richiesto al dipendente di rilasciare apposita autodichiarazione contestualmente alla presentazione della domanda di partecipazione all'avviso pubblico, al fine di informare l'Azienda in merito alle cause di incompatibilità che il dirigente dovrà rimuovere per assumere e mantenere l'incarico oggetto dell'avviso;
- una volta espletata la procedura, all'atto della sottoscrizione del contratto di affidamento dell'incarico, il dichiarante, si impegna, al verificarsi nel corso dell'incarico di una causa di incompatibilità o inconferibilità, a darne tempestiva comunicazione;
- nel contratto individuale dei dipendenti del comparto e della dirigenza il dipendente dichiara di non trovarsi, alla data di presa di servizio, in nessuna delle situazioni d'incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.lgs. n.165 del 2001;
- il contratto sottoscritto con i consulenti contiene un apposito articolo relativo a situazioni di incompatibilità e conflitto di interessi.

La SC Gestione delle Risorse Umane e la SC Gestione dei Controlli Aziendali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza effettuano delle verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese dai dirigenti e dai dipendenti, presso le Procure di competenza (sia con riferimento al casellario giudiziale che ai carichi pendenti).

Con riferimento ai controlli presso il Casellario Giudiziale competente, si richiama la procedura **“Controllo dichiarazioni di incompatibilità per Commissioni di gara e concorso/avviso per il reclutamento del personale e/o contributi e sussidi”** (la

ancora, agli esperti informatici e al personale dei dipartimenti “affari generali”. Tali soggetti non sono sottoposti al peculiare inquadramento riservato alla dirigenza medicosanitaria e neppure godono dello speciale regime di autonomia operativa e gestionale. Orbene, rispetto ad essi questa Autorità ha ritenuto che valgano le ordinarie regole previste dal d.lgs. n. 39/2013: se essi sono titolari di competenze di amministrazione e gestione svolgono, allora, incarichi dirigenziali rientranti nella categoria di cui all'art. 3, co. 1 lett. c), del d.lgs. n. 39/2013.”

²³ Si evidenzia che, per quanto riguarda le verifiche in merito alle inconferibilità e incompatibilità legate a candidature a cariche politiche o all'aver rivestito cariche politiche di cui al decreto 39, permane la criticità determinata dalla assenza di una banca dati locale o nazionale da utilizzare per le verifiche delle autodichiarazioni.

procedura- A003-Pd001- è stata oggetto di rivalutazione e aggiornamento nel 2023).

Di seguito si riporta un prospetto riepilogativo delle procedure esaminate e dei certificati richiesti nell'ultimo quinquennio:

ANNO	PROCEDURE esaminate	CERTIFICATI Casellario richiesti	CERTIFICATI Carichi pendenti richiesti
2021	20	63	
2022	26	84	
2023	36	132	118
2024	38	150	150

Si riporta, inoltre, il dato aggregato riferito alle strutture che hanno richiesto i controlli in aggiornamento nel 2024:

SC RICHIEDENTE	PROCEDURE esaminate	CERTIFICATI Casellario richiesti	CERTIFICATI Carichi pendenti richiesti
S.C. Gestione Risorse Umane	28	117	117
S.C. Gestione Acquisti	9	28	28
Dipartimento PIPPS	1	5	5
Totale	38	150	150

Dai controlli effettuati nel corso del 2024, non sono emerse irregolarità.

Applicazione della misura

Azioni intraprendere	da	Soggetto responsabile e uffici coinvolti	Tempi di attuazione	Indicatori monitoraggio verifica	di e	Risultato atteso
acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità da parte del destinatario dell'incarico di Direttore Amministrativo – Direttore Sanitario – Direttore Sociosanitario		SC Gestione delle Risorse Umane	Alla nomina	acquisizione della dichiarazione	della	100 %
Verifica mediante richiesta del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti		SC Gestione delle Risorse Umane, SC Gestione dei	Alla nomina	Richiesta del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti	del del	100%

	controlli Aziendali, trasparenza e prevenzione della corruzione e la SS Trasparenza e Prevenzione della Corruzione		alle autorità competenti	
Pubblicazione della dichiarazione dell'interessato sul sito web	SC Gestione delle Risorse Umane	Alla nomina	Pubblicazione sul sito istituzionale	100%
Acquisizione annuale di una dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità e pubblicazione sul sito web	SC Gestione delle Risorse Umane	2025-2026-2027	La SC Gestione delle Risorse Umane acquisisce e pubblica la dichiarazione	100 %
nell'ambito dell'avviso interno di indizione della selezione per il conferimento degli incarichi di struttura, è richiesto al dipendente di rilasciare apposita autodichiarazione contestualmente alla presentazione della domanda di partecipazione all'avviso pubblico, al fine di informare l'Azienda in merito alle cause di incompatibilità che il dirigente dovrà rimuovere per assumere e mantenere l'incarico oggetto dell'avviso	Ufficio che si occupa dell'istruttoria relativa al conferimento dell'incarico	2025-2026-2027	La SC Gestione delle Risorse Umane e la SC Gestione dei Controlli Aziendali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza effettuano delle verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese presso le Procure di competenza, (sia con riferimento al casellario giudiziale che ai carichi pendenti).	100 %
una volta espletata la procedura, all'atto della sottoscrizione del contratto di affidamento dell'incarico, il dichiarante, si impegna, al verificarsi nel corso dell'incarico di una causa di incompatibilità o inconfiribilità, a darne tempestiva comunicazione	Ufficio che si occupa dell'istruttoria relativa al conferimento dell'incarico	2025-2026-2027	Presenza in atti delle dichiarazioni di impegno, al verificarsi nel corso dell'incarico di una causa di incompatibilità o inconfiribilità, a darne tempestiva comunicazione	100 %

Nel contratto individuale dei dipendenti del comparto e della dirigenza il dipendente dichiara di non trovarsi, alla data di presa di servizio, in nessuna delle situazioni d'incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.lgs. n.165 del 2001	Ufficio che si occupa dell'istruttoria relativa al conferimento dell'incarico	2025-2026-2027	Presenza nei contratti delle dichiarazioni di impegno	100 %
il contratto sottoscritto con i consulenti contiene un apposito articolo relativo a situazioni di incompatibilità e conflitto di interessi	Ufficio che si occupa dell'istruttoria relativa al conferimento dell'incarico		Presenza nei contratti delle dichiarazioni di impegno	100 %

3.5.1.5 Il conflitto d'interessi, obblighi di astensione

Il conflitto d'interessi può essere definito come una situazione nella quale un interesse privato, di un dipendente dell'ATS, potrebbe interferire nell'ambito delle attività eseguite e/o attribuite per conto dell'ATS con lo svolgimento delle stesse e/o con il suo giudizio professionale, in modo tale da essere o poter essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come ad esempio quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici o comunque di voler promuovere sé stessi e/o favorire la propria carriera in modo indebito.

Il codice di comportamento dell'ATS, art. 4, precisa che è fatto obbligo al dipendente di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività:

“a) in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale,

b) in situazioni che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale,

c) in situazioni che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi,

d) in situazioni che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente,

e) quando esistano importanti ragioni di convenienza l'astensione va comunicata al soggetto competente individuato, per iscritto, anche attraverso modalità informatizzate, in tempo utile per la trattazione della pratica o lo svolgimento dell'attività, specificando le ragioni. (...)

Il dipendente fornisce, all'atto della prima assegnazione al servizio e in caso di ogni successivo trasferimento o diverso incarico, una dichiarazione avente ad oggetto tutti i rapporti dai quali possa derivare un conflitto di interessi anche potenziale: - che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, a qualsiasi titolo, con soggetti esterni, - e/o comunque in qualunque modo retribuiti."

Sul tema rilevano anche altre disposizioni del codice. In particolare, l'art. 5, con riferimento ai regali, compensi e altre utilità ²⁴, l'articolo 6, con riferimento alla partecipazione ad associazioni e organizzazioni ²⁵, l'articolo 12, con riferimento ai dirigenti ²⁶, l'articolo 13, con riferimento ai contratti stipulati ²⁷, l'articolo 14, con

²⁴ L'articolo dispone che: *1. I destinatari del Codice, in relazione all'esercizio delle funzioni svolte o attribuite, sia nei rapporti interni che esterni all'ATS:*

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

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

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

²⁵ L'articolo dispone che: *"1. I destinatari del codice non assumono incarichi in associazioni e organizzazioni che possano porli in conflitto di interessi con l'attività svolta all'interno dell'ATS.*

2. A tal fine, nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al responsabile del servizio di appartenenza: - la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, anche senza fini di lucro, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività del servizio di appartenenza, - la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, in ambito sanitario, socio sanitario, di ricerca e di tutela della salute i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività del servizio di appartenenza. La comunicazione va effettuata tempestivamente e comunque entro e non oltre 10 giorni dall'adesione, ovvero dall'assunzione del dipendente, se successiva all'adesione, anche attraverso modalità informatizzate, specificando il ruolo ricoperto. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

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

²⁶ L'articolo dispone che: *"4. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge, secondo le indicazioni impartite dall'ATS, anche con modalità informatizzate.*

5. I dirigenti, ciascuno per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico ed ai connessi livelli di responsabilità: [...]"

monitorano le attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, e promuovono la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; [...]"

rendono, in qualità di componenti di una commissione prevista a seguito di avvio di una procedura selettiva ad evidenza pubblica, una dichiarazione di insussistenza o di eventuale sussistenza di incompatibilità o conflitto di interessi rendono una dichiarazione pubblica d'interessi, nei casi previsti dalla legge e aggiornano tempestivamente la dichiarazione nel caso di eventuali sopravvenute esigenze. [...]"

²⁷ L'articolo dispone che: *"1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'ATS, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, i dipendenti e i direttori agiscono secondo il*

riferimento alla ricerca e alle sperimentazioni ²⁸, l'articolo 15, con riferimento alle sponsorizzazioni²⁹, l'articolo 16, con riferimento ai rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici ³⁰, l'articolo 22, con

principio di imparzialità e di ottenimento del massimo vantaggio per l'ATS nel perseguimento dei fini istituzionali.

2. In particolare i dipendenti e i direttori non concludono, per conto dell'ATS, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi mediante moduli standard o formulari (Articolo 1342 Codice civile). [...]”.

²⁸ L'articolo dispone che: “[...] 3. Il personale coinvolto conduce l'attività di ricerca e di sperimentazione libero da condizionamenti e pressioni di ogni genere, assicurando la massima tutela dei diritti e della dignità delle persone. Lo svolgimento di tale attività avviene altresì nel rispetto dei seguenti requisiti:

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

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

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

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

-integrità, indipendenza e trasparenza del ricercatore.

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

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

²⁹ L'articolo dispone che: “1. I destinatari del Codice, in relazione alle iniziative di sponsorizzazione e agli atti di liberalità, osservano le procedure previste nei regolamenti dell'ATS, attenendosi a principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità. [...]

3. Nell'individuazione dei docenti ai quali affidare le attività formative dell'ATS, i dipendenti coinvolti nel percorso di assegnazione dei relativi incarichi applicano principi di imparzialità e trasparenza.”.

³⁰ L'articolo dispone che: “1. I rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici sono gestiti secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, dagli indirizzi e dalle direttive regionali in materia e dai regolamenti dell'ATS, evitando qualsiasi comportamento volto a favorire specifici soggetti.

2. Nel quadro dell'attività di informazione e presentazione dei medicinali, svolta presso medici o farmacisti, ad integrazione di quanto già previsto all'Articolo 5, è fatto divieto di ricevere premi, vantaggi pecuniari o in natura, salvo che siano di valore trascurabile e siano comunque collegabili all'attività espletata dal medico o dal farmacista. La quantificazione del predetto valore trascurabile è fissata in un massimo di venti euro annui per società farmaceutica, per ogni singolo medico o farmacista. Eventuale materiale informativo di consultazione scientifica o di lavoro (abbonamenti a riviste, testi, accesso a banche dati, ecc.), per l'attività del medico e del farmacista, può essere ceduto, a titolo gratuito, solo alle direzioni dell'ATS che disporranno in quale modalità renderlo fruibile agli operatori sanitari. [...]

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

riferimento a programmazione, acquisto e controllo 31, l'articolo 22-bis, con riferimento all'attività di laboratorio ³².

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

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

L'adozione delle decisioni conseguenti rispetto alla valutazione avviene secondo le procedure definite dall'ATS della Città Metropolitana di Milano e, per settori non espressamente disciplinati, con definizione affidata al Direttore Generale.

Esiti del monitoraggio

In applicazione della misura di prevenzione/trattamento del rischio, il dipendente, ove ne ricorrano i presupposti e, in ogni caso, con cadenza periodica, a richiesta del responsabile di Struttura, fornisce una dichiarazione avente ad oggetto i rapporti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni o nei termini stabiliti dalla normativa specifica, a qualsiasi titolo, con soggetti esterni dai quali possa derivare un conflitto di interessi anche potenziale e/o comunque in qualunque modo retribuiti. La dichiarazione specifica, per ciascun rapporto, tutti gli eventuali emolumenti percepiti e/o benefici goduti, sia direttamente che indirettamente.

La sensibilizzazione e gli adempimenti circa le situazioni di conflitto sono stati oggetto di uno specifico obiettivo dell'Agenzia nel 2024 con azioni mirate di formazione e sensibilizzazione sul tema. Nell'ambito delle iniziative di sensibilizzazione è stato richiesto a ciascuna struttura dell'ATS di organizzare incontri in esito dei quali acquisire, da ciascun dipendente una dichiarazione circa l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Il RPCT con la SS trasparenza e prevenzione della corruzione si è resa disponibile, per le Strutture che ne hanno fatto richiesta, a svolgere degli incontri sul tema.

Gli incontri organizzati sono stati cinque e hanno registrato la presenza di circa 150 dipendenti.

Applicazione della misura

³¹ L'articolo dispone che: "[...] Nell'esercizio delle funzioni di controllo assicura la massima attenzione all'attuazione dei principi di trasparenza e di assenza di conflitto di interessi.

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

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

³² l'articolo dispone che: "I destinatari del codice, che collaborano all'attività del Laboratorio di Prevenzione, impegnato ad eseguire, sia su base programmata che a fronte di emergenze, analisi ufficiali e di valenza probatoria, agiscono e strutturano la propria attività - anche in supporto all'azione degli organi di vigilanza - in modo da garantire l'imparzialità e riservatezza dell'attività stessa.

Per imparzialità si intende la presenza di obiettività declinata in termini di:

-assenza di conflitti di interesse, o risoluzione degli stessi in modo da non influenzare negativamente le attività del laboratorio [...]"

Azioni intraprendere	da	Soggetto responsabile e uffici coinvolti	Tempi di attuazione	Indicatori di monitoraggio e verifica	Risultato atteso
Dichiarazione dei casi di conflitto di interessi da parte dei dipendenti		Dirigenti Tutti gli Uffici/servizi dell'Agenzia	2025 2026 2027	Esame da parte dei dirigenti delle dichiarazioni ricevute Esame da parte del RPCT delle dichiarazioni ricevute	100%
Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dell'interessato prima del conferimento dell'incarico di collaborazione o consulenza (art. 2 DPR n. 62/2013) o in costanza di incarico		Dirigente che affida l'incarico di collaborazione o consulenza	2025 2026 2027	Acquisizione e valutazione della dichiarazione prima del conferimento dell'incarico di collaborazione o consulenza	100%
Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del RUP e di tutti i soggetti che intervengono nella procedura di gara prima del conferimento dell'incarico (art. 16 D.lgs. 36/2023) o in costanza di incarico		Dirigenti Tutti i soggetti che intervengono nella procedura di gara	2025 2026 2027	Acquisizione e valutazione della dichiarazione prima del conferimento dell'incarico	100%

3.5.1.6 L'attività extraistituzionale

Per attività extraistituzionale si intende l'attività non ricompresa nei compiti e nei doveri d'ufficio, da svolgersi in assenza di vincolo di subordinazione, al di fuori dell'orario di servizio, delle sedi e degli uffici dell'ATS Città Metropolitana di Milano, senza l'utilizzo di attrezzature o personale dell'Agenzia, a favore di altra Amministrazione Pubblica ovvero di soggetti privati, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs 165 del 2001 e in conformità alla disciplina dettata in materia di incompatibilità e divieto di cumulo di impieghi.

L'art. 53 del D.lgs. 165/2001 prevede la possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati sottoponendola ad un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. L'art. 53 è stato modificato anche dalla l. 190/2012 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione.

Esiti del monitoraggio

L'ATS della Città Metropolitana di Milano applica il **Regolamento** approvato con deliberazione n. 90 del 31 gennaio 2018 (A052.RG001). Il regolamento persegue le seguenti finalità:

- ✓ indicare e delimitare le attività assolutamente incompatibili con l'impiego alle dipendenze dell'ATS della Città Metropolitana di Milano;
- ✓ definire le attività compatibili che possono essere effettuate previa autorizzazione;
- ✓ indicare e definire le attività che non necessitano di autorizzazione e che necessitano della sola comunicazione preventiva;
- ✓ definire le procedure da seguire per la richiesta della prescritta autorizzazione.

Si è provveduto, per il tramite del servizio ispettivo presso la SC Gestione dei Controlli Aziendali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ad effettuare verifiche a campione. Si richiama la procedura A009-RG001 denominata "Servizio Ispettivo".

Le verifiche avviate nel 2024 non hanno evidenziato criticità.

Come attività di sensibilizzazione e approfondimento circa l'applicazione della misura, si segnala che in data 24/10/2024, la SC Risorse Umane ha inviato a tutto il personale una nota informativa tramite e-mail, riguardante – tra le altre tematiche – le attività extra-istituzionali e i casi di incompatibilità. In particolare, la nota pone un focus su:

- 1) attività assolutamente incompatibili e non autorizzabili;
- 2) attività relativamente incompatibili espletabili previa autorizzazione;
- 3) attività liberamente esercitabili sottratte al regime autorizzatorio (pertanto sottoposte a semplice comunicazione).

Applicazione della misura

Si darà applicazione al regolamento nei confronti di tutto il personale dipendente dell'ATS della Città Metropolitana di Milano dell'area del comparto, con rapporto di lavoro a tempo pieno nonché a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% e dell'area della dirigenza medica e veterinaria, nonché dell'area sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, anche in posizione di comando o distacco.

Ai dirigenti con rapporto di lavoro a impegno ridotto è vietato lo svolgimento di qualsiasi altra attività subordinata o autonoma, fatte salve le diverse disposizioni di cui ai C.C.N.L.

Azioni intraprendere	da	Soggetto responsabile e uffici coinvolti	Tempi di attuazione	Indicatori monitoraggio verifica	di e	Risultato atteso
Esame delle richieste secondo i criteri definiti dal Regolamento prima di autorizzare l'incarico		Sc Gestione delle risorse umane	2025 2026 2027	Esame delle richieste ricevute		100%
Pubblicazione dei dati relativi gli Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti		Sc Gestione delle risorse umane	2025 2026 2027	Pubblicazione dei dati presso la sez. amm. trasparente e/o nella banca dati del Dipartimento della Funzione Pubblica		100%

Verifiche a campione	Sc Gestione delle risorse umane - Servizio ispettivo	2025 2026 2027	n. di verifiche procedura RG001	A009-	100%
----------------------	--	----------------	---------------------------------	-------	------

3.5.1.7 Il pantouflage

La misura di prevenzione obbligatoria del cd. pantouflage (o revolving doors) riguarda l'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

La norma di riferimento è l'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165 del 2001.

La disposizione prevede il divieto, a carico dei dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, di prestare attività lavorativa o professionale per i destinatari di provvedimenti adottati o per le parti di contratti conclusi con l'apporto decisionale dei dipendenti stessi. Si vedano le puntuali indicazioni del PNA 2023-2025.

A tal proposito l'ANAC, nel PNA 2022, raccomanda alle Amministrazioni di adottare misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno e richiede la predisposizione di strumenti idonei ad assicurare il rispetto dell'istituto anche attraverso un'attività di verifica.

L'ANAC, con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024, in tema di c.d. divieto di pantouflage - art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 - ha fornito indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage.

Esiti del monitoraggio

In applicazione della misura di prevenzione, l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha inserito nei contratti individuali di lavoro il richiamo alle disposizioni contenute nell'art. 53 del D. Lgs n. 165 del 2001 e ha predisposto apposita modulistica per acquisire le dichiarazioni dei dipendenti all'atto del recesso volontario dal servizio ovvero alla cessazione dal servizio per pensionamento.

In particolare, con la sottoscrizione dei moduli predisposti, il dipendente:

“Dichiara di aver preso visione del comma 16-ter dell'art. 53 del D.lgs.165/2001 introdotto dalla L. 190/2012 e precisamente “I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”.

Nel 2024 il RPCT dell'ATS e la SS Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, sulla base delle indicazioni dell'Autorità, di quanto contenuto nel PIAO 2024-2026 dell'Agenzia e del Regolamento del Servizio Ispettivo, ha proceduto a effettuare le verifiche a campione.

Il campione è stato individuato mediante sorteggio tra i dipendenti cessati, nella misura del 5% dei cessati appartenenti al Comparto e del 20% dei cessati appartenenti alla Dirigenza.

I nominativi estratti sono stati sottoposti a verifica con richiesta, all'Agenzia delle Entrate di fornire le informazioni a tal fine necessarie.

Le verifiche avviate nel 2024 sono in corso, in attesa del riscontro da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Si riporta uno schema riepilogativo dei controlli effettuati.

COMPARTO				
anno	tot. da controllare	Percentuale	estratti	controllati
2024	141	5%	7	7
2023	247	5%	12	12
2022	287	5%	8	8

DIRIGENZA				
anno	tot. da controllare	percentuale	estratti	controllati
2024	76	20%	15	15
2023	140	20%	28	24
2022	92	20%	18	18

Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, è previsto l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare (autocertificazione) che non sussiste la causa di incompatibilità di cui all'art. 53, co. 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001 nei confronti dell'ATS della Città Metropolitana di Milano.

Applicazione della misura

Nel prossimo triennio 2025-2027 si darà continuità all'applicazione della misura di prevenzione e si avvierà uno studio con la SC Gestione delle Risorse Umane per dare maggiore efficacia alla misura di cui trattasi.

Azioni intraprendere	da	Soggetto responsabile e uffici coinvolti	Tempi di attuazione	Indicatori monitoraggio verifica	di e	Risultato atteso
Inserimento, nei contratti individuali di lavoro, del richiamo alle disposizioni contenute nell'art. 53 del D. Lgs n. 165 del 2001		Sc Gestione delle risorse umane	2025 2026 2027	Inserimento della clausola nei contratti individuali di lavoro		100%
Acquisizione tramite modulistica delle dichiarazioni dei dipendenti all'atto del recesso volontario dal servizio ovvero alla cessazione dal servizio per pensionamento di		Sc Gestione delle risorse umane	2025 2026 2027	Acquisizione tramite modulistica delle dichiarazioni		100%

quanto prescritto all'art. 53 del D.lgs.165/2001				
verifiche a campione sul personale cessato	SS Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	2025 2026 2027	Verifiche nelle percentuali indicate nella procedura A009-RG001 denominata "Servizio Ispettivo"	100%
Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare (autocertificazione) di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001.		2025 2026 2027	Inserimento della clausola nei bandi di gara	100%

3.5.1.8 La formazione del personale dipendente

La formazione crea le condizioni per l'innovazione, il miglioramento delle competenze e della qualità dei servizi ed è, quindi, un ottimo strumento di prevenzione della corruzione.

Con una buona formazione si incrementa la consapevolezza dei dipendenti pubblici rispetto al fenomeno corruttivo e si agevolano le azioni di contrasto e prevenzione.

La formazione sui temi dell'etica e della legalità favorisce l'individuazione di quei rischi che possono condurre a fenomeni corruttivi e il trattamento di tali rischi con la concreta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, sia esse generali che specifiche.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano adotta il piano annuale di formazione dei dipendenti (PAF). Nell'ambito del piano annuale è individuata, la formazione da dedicare al personale nonché la formazione specifica per il personale maggiormente esposto a rischio corruzione, sia in base alla tipologia di funzione istituzionalmente svolta e sia in base alle segnalazioni pervenute.

Esiti del monitoraggio

L'ATS ha messo a disposizione dei propri dipendenti un organico e capillare sistema di formazione volto a promuovere la crescita professionale e personale.

Nel corso del 2024 sono stati realizzati i percorsi formativi specifici in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di seguito illustrati.

- ✓ Formazioni in FAD: *"La trasparenza, la prevenzione della corruzione e le misure di imparzialità all'interno della ATS"* dedicato al personale neoassunto. La formazione, con test finale ha consentito di raggiungere in modo capillare tutti i nuovi dipendenti e di sensibilizzarli sui temi della trasparenza e della legalità.
- ✓ Formazioni in FAD: *"I fondamenti dell'etica pubblica nel rapporto tra pubblica amministrazione e cittadino"* La formazione, obbligatoria per tutti i dipendenti ATS, con test finale ha consentito di raggiungere in modo capillare tutti i dipendenti e sensibilizzarli sui temi della legalità.
- ✓ Formazioni in FAD: *"Trasparenza e dati personali"*. La formazione, obbligatoria per tutti i dipendenti ATS, con test finale ha consentito di raggiungere in modo capillare tutti i dipendenti e sensibilizzarli sui temi della trasparenza e della legalità.
- ✓ Formazioni in aula sul tema *"Il conflitto di interessi: dovere di segnalazione e obbligo di astensione"*. La formazione, con test finale ha consentito a circa 80 dipendenti di approfondire il tema del conflitto di interessi con interlocuzioni con un docente esperto della tematica.

Inoltre, nel piano formativo ATS, sono stati inseriti interventi formativi di rilievo sul tema. Si segnalano:

- ✓ *"Il sistema di gestione della privacy in ATS della Città Metropolitana di Milano: organizzazione, figure e strumenti"*
- ✓ *"Il diritto alla privacy"*, obbligatorio e riservato ai neoassunti
- ✓ *"Il diritto di accesso ai documenti amministrativi, ai dati e alle informazioni dell'Agenzia: dall'accesso documentale ex L. 241/90 all'accesso civico generalizzato ex D.Lgs. 33/2013"*
- ✓ Attività formative sulle materie di competenza del Dipartimento Tecnico e Attuazione PNRR. In particolare, formazione per gli operatori sul codice degli appalti e sugli affidamenti e gare sotto e sopra soglia
- ✓ Attività formative sulle materie di competenza del Dipartimento Programmazione, Accreditamento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie, in particolare sulle verifiche di vigilanza e controlli di appropriatezza, controllo NOC, presentazione di un nuovo software Quani SDO, il quale garantisce il corretto funzionamento delle attività NOC e ne supporta l'operato in tutte le fasi dei controlli. funzionamento delle attività NOC e ne supporta l'operato in tutte le fasi dei controlli.
- ✓ Attività formative sulle materie di competenza del Dipartimento veterinario. In particolare, Formazione per gli operatori addetti ai Controlli Ufficiali secondo l'accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 12 febbraio 2012;
Aggiornamento professionale in merito ai controlli sul benessere animale
- ✓ Attività formative sulle materie di competenza del Dipartimento di igiene e sanità pubblica. In particolare, formazione per gli operatori in materia di Appropriatezza e controlli nelle numerose materie che afferiscono alla responsabilità del Dipartimento;
- ✓ Attività formative sulle materie di competenza del Dipartimento PIPSS. In particolare, formazione per gli operatori in materia di autorizzazioni all'inserimento/proroga/rinnovo/trasferimento e i processi correlati (controlli di appropriatezza, monitoraggio e governo della spesa, liquidazione fatture),
- ✓ Attività formative sulle materie di competenza del Dipartimento Farmaceutico. In particolare, formazione per gli operatori in materia di sviluppo della vigilanza farmaceutica e delle prospettive di attività

Applicazione della misura

Nel corso del triennio 2025 - 2027 si intendono realizzare percorsi formativi nelle aree di seguito riportate:

Anno 2025:

- ✓ La trasparenza, la prevenzione della corruzione e le misure di imparzialità per neossunti
- ✓ I reati contro la PA

Anno 2026:

- ✓ La trasparenza, la prevenzione della corruzione e le misure di imparzialità per neossunti
- ✓ Le operazioni sospette di riciclaggio

Anno 2027:

- ✓ La trasparenza, la prevenzione della corruzione e le misure di imparzialità per neossunti
- ✓ Il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici

Sarà, inoltre, garantita la formazione specifica degli operatori con individuazione da parte dei Dirigenti responsabili delle materie per le quali si ritiene opportuno consolidare e migliorare le conoscenze per la migliore gestione dei servizi e delle attività.

3.5.1.9 Il monitoraggio dei tempi procedurali

L'art. 2, comma 4 bis, della L. 241 del 1990, come modificato dal DL n. 76 del 2020 prevede che:

“Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”, i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo”.

Si richiamano la L. 190 del 2012, la L. 241 del 1990 e le modifiche introdotte dal DL n. 76 del 2020, il Dlgs 97 del 2016 che ha abrogato l'art. 24 del Dlgs 33 del 2013.

I risultati del monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali non sono più soggetti a pubblicazione obbligatoria per intervenuta abrogazione dell'art.24 del D.lgs. 14 marzo 2013 n.33, ai sensi del D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97. Occorre, inoltre, attendere l'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri per la effettiva reintroduzione dell'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 2, comma 4 bis, della L. 241 del 1990.

Come misura di trasparenza e prevenzione della corruzione l'ATS, tenuto conto dei principi espressi dalla L. 190 del 2012, recante disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, (cfr. art. 1 c. 9 e 28) richiede alle proprie strutture di monitorare, con cadenza semestrale i tempi dei

procedimenti amministrativi di competenza.³³ Gli esiti del monitoraggio sono pubblicati semestralmente con una scheda sintetica, nella pagina della sezione del sito istituzionale dedicata all'amministrazione trasparente.

Esiti del monitoraggio

Le Strutture dell'ATS hanno provveduto, con cadenza semestrale, a monitorare i tempi dei procedimenti di competenza ed elaborare un report dei risultati del monitoraggio.

Il file riepilogativo degli esiti del monitoraggio di tutte le strutture è pubblicato in Area Amministrazione Trasparente, voce Attività e procedimenti – Monitoraggio tempi procedurali.

Applicazione della misura

Azioni intraprendere	da	Soggetto responsabile e uffici coinvolti	Tempi di attuazione	Indicatori monitoraggio verifica	di e	Risultato atteso
Le Strutture dell'ATS provvederanno, con cadenza semestrale, a monitorare i tempi dei procedimenti di competenza ed elaborare un report dei risultati del monitoraggio.		Tutte le Strutture	2025 2026 2027	Pubblicazione semestrale del file riepilogativo degli esiti del monitoraggio in Area Amministrazione Trasparente, voce Attività e procedimenti – Monitoraggio tempi procedurali.		100%

3.5.1.10 La formazione di commissioni e l'assegnazione agli uffici

L'ANAC, nel PNA 2019 (pag.59), ricorda alle pubbliche amministrazioni la corretta applicazione di quanto previsto all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001.

La disposizione prevede il divieto, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- di fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

³³ Peraltro, a gennaio 2017, l'ANAC, nella delibera n. 1310, ha precisato quanto segue: "L'art. 43 del d.lgs. 97/2016 ha abrogato l'intero art. 24 del d.lgs. 33/2013 che si riferiva alla pubblicazione sia dei dati aggregati sull'attività amministrativa sia dei risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali effettuato ai sensi dell'art. 1, co. 28, della l. 190/2012. Pur rilevandosi un difetto di coordinamento con la l. 190/2012, si precisa che il monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali, in virtù dell'art. 1, co. 28, della l. 190/2012, costituisce, comunque, misura necessaria di prevenzione della corruzione."

- di fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La disposizione integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

L'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001³⁴ presenta analogie con l'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013. La disposizione prevede che non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Il PNA 2019 prevede che ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, le pubbliche amministrazioni siano tenute a prevedere nei PTPCT (ora PIAO), le verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- ✓ all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);
- ✓ all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001.

L'ANAC, nel PNA 2022 (pag.93), ribadisce che, per effetto del divieto fissato all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla l. n. 190/2012, non può svolgere le funzioni di RUP chi sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale.

Esiti del monitoraggio

Si richiama la procedura, già ricordata "Controllo dichiarazioni di incompatibilità per Commissioni di gara e concorso/avviso per il reclutamento del personale e/o contributi e sussidi" (A003-Pd001) e le tabelle riepilogative delle verifiche,

Nel corso del 2024 non sono emerse violazioni delle citate disposizioni.

Applicazione della misura

Azioni intraprendere	da	Soggetto responsabile e uffici coinvolti	Tempi di attuazione	Indicatori monitoraggio verifica	di e	Risultato atteso
Divieto di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi		Tutte le Strutture competenti	2025 2026 2027	Acquisizione dell'autocertificazione attestante l'assenza delle cause ostative indicate dall'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 per i membri di Commissioni e incaricati della segreteria		100%

³⁴ Introdotto dall'art. 1, comma 46 della L. 190/2012.

Divieto di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati	Tutte le Strutture competenti	2025 2026 2027	Acquisizione delle autocertificazioni all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate	100%
Divieto di partecipazione a commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere di gara	Tutte le Strutture competenti	2025 2026 2027	Acquisizione dell'autocertificazione attestante l'assenza delle cause ostative indicate	100%

I dirigenti, ciascuno per la propria area di competenza, sono chiamati a verificare che la procedura per la rilevazione dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse ed incompatibilità di cui al citato art. 35-bis sia attivata per tutte le fattispecie, eventualmente implementando, ove necessario le procedure o la modulistica.

3.5.1.11 La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)

La legge del 6 novembre 2012 n. 190, e ss.mm.ii., "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", ha introdotto nel nostro sistema giuridico uno strumento innovativo per facilitare la segnalazione, da parte dei dipendenti pubblici, di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva.

Si tratta della procedura del c.d. whistleblowing.

Il D.lgs. 24 del 10 marzo 2023 "*Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", è intervenuto sull'istituto rafforzando il livello di protezione di coloro che segnalano illeciti, minacce o pregiudizi di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa, ampliando sia il novero di categorie alle quali si applica detta disciplina, sia gli strumenti di segnalazione, prevedendo misure di sostegno dei segnalanti.

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower) rientra tra le misure generali di prevenzione della corruzione e l'ATS della Città Metropolitana di Milano tutela e garantisce il dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower).

Esiti del monitoraggio

Alla luce delle novità introdotte dal D.lgs. 24/2023, l'ATS, con deliberazione n. 991 del 2023 ha aggiornato il proprio *“Regolamento per l'attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela dei dipendenti, cd. whistleblower, che segnalano gli illeciti e le irregolarità”* (approvato con deliberazione ATS n. 349 del 15 maggio 2020).

Con mail della direzione Amministrativa del 15 novembre 2023 tutti i dipendenti sono stati informati circa l'aggiornamento del regolamento e i canali di segnalazione, tutti attivi.

Periodicamente, su richiesta della Regione Lombardia, viene riportata la sintesi anonimizzata delle segnalazioni emerse in ciascun ente del sistema SIREG, per le finalità di coordinamento e analisi.

Il regolamento innova rispetto a:

- Modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- Categorie di soggetti cui si rivolge l'istituto del whistleblowing;
- Forme di tutela.

L'aggiornamento della procedura di segnalazione delle condotte illecite si inserisce nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione poste in essere dalla Agenzia di Tutela della Salute della Città Metropolitana di Milano ed è volto a consolidare e rafforzare la cultura della legalità.

Nel corso del 2024 si è consolidata la divulgazione dei contenuti del Regolamento e delle misure di protezione delle persone che segnalano violazioni.

I canali di segnalazioni sono attivi, disponibili e utilizzati.

Dall'attività effettuata nel corso del 2024, non sono emerse criticità.

Applicazione della misura

Il whistleblowing, quale misura di prevenzione della corruzione, trova posto: - nel *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”* approvato con d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013; - nel *“Codice di comportamento dell'ATS della Città Metropolitana di Milano”*.

I canali di segnalazioni resteranno attivi e disponibili. In particolare, oltre ai sistemi tradizionali di ricezione delle segnalazioni, l'ATS utilizza una piattaforma gratuita elaborata da Transparency International Italia attualmente nella responsabilità di gestione di *“WhistleblowingPA”*. La piattaforma, accessibile da internet, permette al RPCT di ricevere le segnalazioni di illeciti e di dialogare con i segnalanti.

Presso il sito internet dell'Agenzia, nella pagina dedicata al *“whistleblower”* sono disponibili informazioni e chiarimenti per accedere al servizio (*“Amministrazione Trasparente”* – *“Altri contenuti”* – *“Prevenzione della corruzione”*).

Nel corso del 2025 potrà essere rilevante consolidare ulteriormente la divulgazione dei contenuti del Regolamento e delle misure di protezione delle persone che segnalano violazioni.

Azioni intraprendere	da	Soggetto responsabile e uffici coinvolti	Tempi di attuazione	Indicatori di monitoraggio e verifica	Risultato atteso
Applicazione del regolamento della misura a garanzia dell'anonimato e della tutela dei segnalanti		RPCT	2025 2026 2027	Rispetto delle regole del regolamento a garanzia dell'anonimato e della tutela dei segnalanti	100%
Gestione delle segnalazioni pervenute		RPCT	2025 2026 2027	Gestione di tutte le segnalazioni pervenute	100%

3.5.1.12 Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

Con il Comunicato del 16 maggio 2013 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha stabilito che le stazioni appaltanti, a partire dal 1° settembre 2013 e comunque entro il 31 dicembre 2013, devono comunicare, per l'espletamento del procedimento amministrativo sotteso all'applicazione dell'art. 33-ter del decreto-legge n.179/2012, il nominativo del responsabile, ai sensi della legge 241/90, il quale provvederà alla iniziale verifica o compilazione ed al successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante, denominato Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).

L'ATS ha provveduto all'inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA): il RASA è individuato nella persona del Direttore Generale, Walter Bergamaschi.

3.5.1.13 Le attività con finalità di antiriciclaggio (art. 10 del D.lgs. n. 231/2007)

Con il decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90, il legislatore ha imposto una serie di "obblighi di adeguata verifica della clientela" (del titolare "effettivo" della società con cui si contrae); inoltre ha richiesto anche alla P.A. di segnalare le operazioni sospette all'Unità di informazione finanziaria (di seguito UIF) istituita presso la Banca d'Italia.

Attualmente in ATS è in vigore il Regolamento approvato con deliberazione n. 163 del 20 gennaio 2020 in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio ed è individuato uno specifico organo collegiale per l'individuazione delle operazioni sospette.

Il tema risulta rilevante, come evidenziato nel PNA 2022, adottato con deliberazione dell'ANAC del 2023 nell'ambito delle finalità di prevenzione.

Ogni P.A. deve nominare un "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio, il quale:

1) ha il compito di valutare ed inviare alla UIF, in presenza di uno degli indici di anomalia di cui all'allegato A del Decreto stesso, una segnalazione, quando sa, sospetta o ha "motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo" (cfr. art. 41 del decreto antiriciclaggio: D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007);

2) può adottare "in base alla propria autonomia organizzativa procedure interne di valutazione idonee a garantire l'efficacia della rilevazione di operazioni sospette, la tempestività della segnalazione alla UIF, la massima riservatezza dei soggetti

coinvolti nell'effettuazione della segnalazione stessa e l'omogeneità dei comportamenti";

3) deve garantire l'efficacia e la riservatezza nella gestione delle informazioni, in qualità di unico interlocutore con la UIF;

4) deve ricevere idonea formazione al fine di poter riconoscere attività potenzialmente connesse con il riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo, anche attraverso la valutazione dell'esito delle segnalazioni acquisite in fase di feedback. La formazione del gestore deve avere carattere di continuità e sistematicità, nonché tenere conto dell'evoluzione della normativa in materia antiriciclaggio.

Il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 prevede che:

- ✓ *"la segnalazione di operazione sospetta è un atto distinto dalla denuncia di fatti penalmente rilevanti e va effettuata indipendente dalla denuncia all'autorità giudiziaria".*
- ✓ In caso di mancata segnalazione *"salvo che il fatto costituisca reato"* la sanzione amministrativa pecuniaria può arrivare fino al 40% dell'importo dell'operazione non segnalata.

Gli indicatori da tenere presente per l'individuazione di un'operazione da segnalare sono numerosi e specifici. Si segnalano, tra gli altri:

- ✓ il soggetto cui è riferita l'operazione è notoriamente contiguo (ad esempio, familiare, convivente ovvero associato) ovvero opera per conto di persone che risultano rivestire importanti cariche pubbliche, anche a livello domestico, nazionale o locale;
- ✓ operazioni di acquisto o di vendita concernenti beni o servizi di valore significativo (beni immobili o mobili registrati...) effettuate a prezzi palesemente sproporzionati rispetto ai correnti valori di mercato o al loro prevedibile valore di stima;
- ✓ offerta di polizze di assicurazione relative ad attività sanitaria da parte di agenti o brokers operanti in nome e/o per conto di società estere, anche senza succursali in Italia, a prezzi sensibilmente inferiori rispetto a quelli praticati nel mercato;
- ✓ partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture mediante ricorso al meccanismo dell'avvalimento plurimo o frazionato..... qualora il concorrente non dimostri l'effettiva disponibilità dei requisiti facenti capo all'impresa avvalsa
- ✓ presentazione di una sola offerta da parte del medesimo soggetto nell'ambito di procedure di gara che prevedono tempi ristretti di presentazione delle offerte, requisiti di partecipazione particolarmente stringenti
- ✓ modifiche delle condizioni contrattuali in fase di esecuzione, consistenti in una variazione delle prestazioni originarie, in un allungamento dei termini di ultimazione dei lavori, servizi o forniture, in rinnovi o proroghe, al di fuori dei casi normativamente previsti, o in un significativo incremento dell'importo contrattuale.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano, così come previsto, dall'art 6, comma 7, del D.M. del 25 settembre 2015 – Ministero dell'Interno, per le organizzazioni più complesse, ha ritenuto di nominare, per ciascuna area di attività dell'ATS, i delegati e referenti per l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio che costituiscono l'Organismo Collegiale Antiriciclaggio.

Si evidenzia il fatto che il ruolo delle P.A. si consolida più in una logica di comunicazione/collaborazione che in un obbligo di segnalazione delle operazioni sospette di riciclaggio, ciò in base al novellato art. 10 del D. Lgs 231 del 2007.

Esiti del monitoraggio

Nell'incontro del tavolo tecnico – collegiale – gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio, tenutosi in data 12 dicembre 2018, si è provveduto ad analizzare le istruzioni emanate dalla UIF, il 23 aprile 2018.

Nel 2018, 2019 e 2020 si è sviluppato un percorso formativo in materia e/o sono state inoltrate comunicazioni di informative ai referenti e/o raccolte informazioni su alcuni indicatori. Non sono emerse evidenze da segnalare alla UIF.

Nel corso del 2021, in sede di richiesta ai Dipartimenti di segnalare operazioni sospette di riciclaggio, l'SC Programmazione e Gestione Gare ha evidenziato tre operazioni. La segnalazione è stato oggetto di istruttoria i cui esiti sono stati sottoposti all'Organismo Collegiale Antiriciclaggio nel corso di una riunione.

In esito dell'istruttoria e del confronto si è ritenuto che non sussistessero i presupposti per la segnalazione alla UIF.

Nel corso del 2022, in sede di richiesta ai Dipartimenti di segnalare operazioni sospette di riciclaggio, l'SC Programmazione e Gestione Gare ha evidenziato due operazioni. La segnalazione è stato oggetto di istruttoria i cui esiti sono stati sottoposti alla medesima struttura segnalante. In esito dell'istruttoria e del confronto si è ritenuto che non sussistessero i presupposti per la segnalazione alla UIF.

Nel corso del 2023 e del 2024, è stato predisposto un questionario di rilevazione tenendo conto degli indici proposti dalla UIF ed è stato sottoposto ai Direttori di dipartimento e di SC con richiesta di segnalare operazioni sospette di riciclaggio, nessuna operazione è stata segnalata.

Nel corso del 2024 il Direttore della SC gestione dei controlli aziendali, trasparenza e prevenzione della corruzione e il RPCT hanno partecipato a una iniziativa di Formazione sulla prevenzione del RICICLAGGIO – “Lezione aperta Coordinamento tra sistemi di prevenzione del riciclaggio e della corruzione -SNA Presidenza del consiglio dei Ministri “.

Applicazione della misura

Con riferimento all'anno 2024, nel 2025 si rinnoverà la rilevazione con le stesse modalità utilizzate nel 2024 e saranno valutate iniziative formative sul tema.

3.5.1.14 I controlli interni

Nella pubblica amministrazione sono previste diverse tipologie di controllo, in base a differenti finalità. Oltre al ruolo svolto dalla figura del Responsabile per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza - RPCT, presso l'ATS della Città Metropolitana di Milano sono presenti i controlli di seguito richiamati.

Con riferimento agli istituti di cui al D.lgs. 286 del 1999 - Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59-, si richiamano:

1) Il controllo di regolarità amministrativa e contabile, diretto a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Controllo assolto dal Collegio Sindacale. Nella seduta del 03/09/2022 (come da verbale della seduta) il collegio sindacale ha stabilito i seguenti criteri di controllo degli atti deliberativi: gli atti relativi al contenzioso giudiziario, gli atti regolamentari, gli atti relativi alle attività in unione d'acquisto con ATS della Città Metropolitana di Milano capofila nonché

ulteriori atti, sono controllati nella misura del 10% di ciascuna mensilità, estratti a campione. Inoltre i membri del collegio si riservano di proporre al collegio la valutazione di ulteriori provvedimenti;

2) Il controllo di gestione, volto alla verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare il rapporto tra costi e risultati, anche attraverso interventi di correzione;

3) Il controllo e la valutazione delle performance/prestazioni assolto dal nucleo di valutazione delle prestazioni. Si tratta di un controllo che racchiude la valutazione della performance organizzativa e individuale;

4) Il Collegio di Direzione è un organo dell'Agenda che concorre al governo e alla pianificazione delle attività, incluse l'organizzazione e lo sviluppo dei servizi, anche in attuazione del POAS, la valorizzazione delle risorse umane e strumentali, l'analisi dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi attribuite alle Strutture, la condivisione dei documenti di programmazione contenuti nel PIAO, la ricerca, la didattica, i programmi di formazione e le soluzioni organizzative per l'attuazione dell'attività libero-professionale intramuraria. Con deliberazione nr 692 del 29/07/2024, l'ATS ha provveduto a rideterminare la composizione del Collegio di Direzione e ad aggiornare il Regolamento di funzionamento al fine di implementare il processo di partecipazione dei dirigenti apicali all'assunzione di decisioni con valenza strategica nell'ambito delle aree a maggiore complessità e impatto.

Nell'ambito dei controlli interni sviluppati da ATS della Città Metropolitana di Milano si richiamano gli Organismi/attività di seguito indicati:

1) Seduta deliberante nella quale ciascun dirigente, per quanto di competenza, presenta e analizza i singoli atti deliberativi di cui è proponente, alla presenza della Direzione Strategica;

2) Iter automatizzato di gestione degli atti deliberativi / determinazioni dirigenziali e la pubblicazione in albo pretorio on line. Nel corso del 2024 è stato completato l'iter di digitali

3) Le funzioni di Internal Auditing (L.R. N. 17 del 2014):

L'Internal Auditing è uno strumento per la valutazione dell'efficacia dei sistemi di controllo interni. Funzione indipendente, che risponde direttamente al Direttore Generale, fornisce il supporto per implementare interventi rivolti alla risoluzione di anomalie e al miglioramento dei processi:

- Entro il 31 gennaio di ogni anno viene approvato un piano annuale;
- Nel 2024, alcune delle funzioni di Audit sono state condivise con il RPCT. Nel Piano di Audit 2024, sono state inserite anche misure di prevenzione inerenti la trasparenza e la prevenzione della corruzione, nonché il percorso di gestione delle fidejussioni in ATS.

In particolare il RPCT e l'Internal Auditing hanno svolto Audit e follow up congiunti.

I follow up hanno riguardato le Aree valutate nel Piano I.A. 2023:

Area A) i subcontratti e le subforniture in ATS della Città Metropolitana di Milano con specifico riferimento al percorso di gestione dei subappalti e delle subforniture nei contratti stipulati da ATS della Città Metropolitana di Milano e circa l'utilizzo dello strumento T&T (Trasparenza e Tracciabilità);

Area C) La trasparenza

Area E) gli strumenti di gestione delle variazioni e delle modifiche contrattuali.

L'Audit ha riguardato:

"Valutazioni circa La regolamentazione interna di ATS della figura del DEC (Direttore esecuzione dei contratti) ai sensi del nuovo codice degli appalti (DLGS 36/2023)"

4) Il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD - DPO) (Reg. UE n. 2016 del 679) quale supervisore indipendente cui compete:

- informare e fornire consulenza a dipendenti degli obblighi derivanti dal regolamento;
- sorvegliare l'osservanza del regolamento;
- sorvegliare sulle attribuzioni delle responsabilità, sulle attività di sensibilizzazione, formazione e attività di controllo;
- fornire pareri e sorvegliare alla redazione della Data Protection Impact Assessment (DPIA);
- fungere da punto di contatto e collaborare con l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali;
- controllare che le violazioni dei dati personali siano documentate, notificate e comunicate (Data Breach);

5) Il referente per la cybersicurezza (REG. UE n. 2016 del 679, Direttive NIS, L.90 del 2024):

- svolge la funzione di punto di contatto unico dell'amministrazione con l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale in relazione a quanto previsto dalla L. 90/2024 e dalle normative settoriali in materia di cybersicurezza cui è soggetta la medesima amministrazione.

L'ufficio di riferimento è la SS Governo e gestione della cybersecurity che cura lo sviluppo delle politiche di sicurezza informatica; la produzione e l'aggiornamento di sistemi di analisi preventiva e di un piano per la gestione del rischio; la produzione e l'aggiornamento di un piano programmatico per la sicurezza di dati, sistemi e infrastrutture; la pianificazione e l'attuazione di interventi di potenziamento delle capacità per la gestione dei rischi informatici; l'attuazione delle misure previste dalle linee guida dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN).

6) Il Servizio Prevenzione e Protezione (SPP - D.LGS. N. 81 del 2008):

- Il SPP è l'insieme delle persone, dei sistemi e mezzi esterni o interni all'Agenzia finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i lavoratori. Il Responsabile (RSPP), designato dal Datore di Lavoro, ha la funzione di dare coordinamento e razionalità agli interventi del Servizio;
- il Medico competente secondo quanto previsto dall'art. 29, comma 1, del DLGS n. 81/2008 collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi;

7) Sistema di gestione per la qualità aziendale e risk management:

- contribuiscono alla verifica dei processi e degli standard ottimali di esecuzione delle prestazioni.
- Attraverso la predisposizione di linee guida, protocolli, procedure, istruzioni operative e gestionali vengono descritte le modalità di governo ed esecuzione dei processi sia sociosanitari sia tecnico amministrativi;

8) Percorso attuativo della certificabilità dei bilanci (PAC):

- Il percorso PAC è finalizzato al raggiungimento degli standard procedurali necessari a garantire la certificabilità dei dati e dei bilanci degli enti del SSL.
- Le azioni si sviluppano nel rispetto dell'ordine di priorità assegnato da Regione Lombardia per ciascuna area tematica ed in coerenza con il modulo organizzativo adottato. Le procedure e le relative revisioni vengono conservate e rilasciate in consultazione ai dipendenti mediante il sistema documentale ISO di ATS.

3.5.1.15 Il Processo di adozione del PIAO

Fatte salve le disposizioni di cui al **DL 80/2021**, la L. 190 del 6 novembre 2012, prevede che debbano essere adottate le *“disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*; conseguentemente le pubbliche amministrazioni devono provvedere

all'adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione (art. 1 – comma 5 e 8).

- La sezione del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza dell'ATS della Città Metropolitana di Milano è elaborata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT). L'ANAC individua quale destinatario della proposta del RPCT, l'organo di indirizzo. Il PIAO è poi adottato con deliberazione del Direttore Generale.

- Ai contenuti della sezione del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza verrà data ampia diffusione, mediante la pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia, mediante segnalazione via mail a ciascun dipendente che ha la possibilità di fornire contributi e attraverso le iniziative formative indicate nello stesso Piano.

- In ottemperanza a quanto indicato dall'ANAC con l'aggiornamento 2015 al PNA e ribadito con il PNA 2019, l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha coinvolto i dipendenti, i cd. stakeholder, le organizzazioni rappresentative di interessi specifici ed i soggetti che operano nel settore e che usufruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'ATS, procedendo alla pubblicazione, nel sito istituzionale, di un avviso per la consultazione pubblica del Piao al fine di raccogliere proposte ed osservazioni di cui tenere conto per la definizione della sezione del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione - triennio 2025-2027.

In fase di consultazione non sono pervenuti contributi.

3.5.1.16 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e gli altri soggetti coinvolti nel sistema della prevenzione – organizzazione aziendale

3.5.1.16.1 La figura del responsabile della prevenzione della corruzione

La figura del RPCT è stata istituita con la L. n. 190 del 2012 ed è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97 del 2016.

La disciplina normativa prevede che l'organo di indirizzo gli assicuri poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. L'ANAC, con la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, ha precisato che:

- ✓ il compito dell'RPCT è quello della *"...predisposizione e verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione..."*. Il cardine delle funzioni del RPCT è centrato proprio sul prevenire la corruzione.
- ✓ La delibera ANAC 840/2018 stabilisce che *"...non spetta all'RPCT l'accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione) qualunque natura esse abbiano"*.
- ✓ tra RPCT di un'amministrazione vigilante e il RPCT di un ente vigilato, non è configurabile un rapporto di sovraordinazione / subordinazione, fermi restando i poteri che un ente può esercitare su un altro in attuazione del rapporto di vigilanza. Il RPCT interagisce con gli organismi indipendenti di valutazione.
- ✓ inoltre *"...RPCT è tenuto a fare riferimento agli organi preposti appositamente sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione, valorizzando un modello di poteri del RPCT strettamente connessi e non sovrapponibili, con quello di altri soggetti che hanno specifici poteri e responsabilità sul buon andamento dell'attività amministrativa, nonché sull'accertamento delle responsabilità..."*.

Il RPCT rappresenta, dunque, uno dei soggetti fondamentali per l'attuazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza. Per tale ragione l'Autorità Anticorruzione, nel tempo, ne ha approfondita la disciplina (cfr. PNA 2019

e da ultimo quello del 2022, all.:3) e ha individuato specificatamente i profili di competenza.

Il Direttore Generale individua il Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1 – comma 7 – della L. 190/2012.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano ha provveduto alla nomina di un responsabile unico per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e, precisamente, con atto deliberativo n. 111 del 31 gennaio 2023 ha nominato l'Avv. Giulia Ianni, Dirigente Amministrativo. Il POAS dell'Agenzia precede, inoltre una struttura dedicata, di supporto al RPCT. I collaboratori assegnati alla Struttura, Dott.ssa Giulia Mascheroni e dott.ssa. Eleonora Del Romano, sono autorizzati a collaborare con il RPCT per tutto quanto necessario allo svolgimento delle attività.

3.5.1.16.2 Il responsabile della prevenzione della corruzione e i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato

Le funzioni del RPCT comprendono attività d'interlocuzione e controllo sull'attuazione delle misure di trasparenza e anticorruzione. In via esemplificativa e non esaustiva:

- il RPCT può organizzare audit di approfondimento e verifica
- richiedere la pubblicazione di dati nella sezione amministrazione trasparente
- promuovere approfondimenti e iniziative formative sui temi della trasparenza e prevenzione della corruzione.

L'Agenzia deve assicurare il coordinamento tra le funzioni di tutti i soggetti che partecipano, per funzione e responsabilità, all'attuazione della strategia di prevenzione, così come richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione.

In particolare, partecipano al processo di attuazione:

1) l'autorità di indirizzo politico, che la Conferenza Unificata del 24 luglio 2013 ha individuato nella persona del Direttore Generale, con la funzione di designazione del responsabile della prevenzione, di approvazione del piano nonché di adozione degli atti generali – a livello aziendale - finalizzati, anche indirettamente, alla prevenzione della corruzione;

2) il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT;

3) I dirigenti cui è affidata l'attività informativa e formativa dei propri dipendenti, la partecipazione al processo di gestione del rischio, la proposta di misure di prevenzione, l'adozione delle misure gestionali (disciplinari, organizzative, etc.) e l'osservanza del Piano;

4) il Nucleo di valutazione delle prestazioni (NVP), che partecipa al processo di gestione del rischio, con ruolo consultivo (parere obbligatorio per il codice di comportamento di settore) nonché con il monitoraggio degli adempimenti per la trasparenza;

5) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, con facoltà di proposta di aggiornamento del codice di comportamento;

6) tutti i dipendenti, che partecipano all'iter di attuazione della procedura generale inerente al Modello Organizzativo aziendale, al fine dell'aggiornamento della valutazione dei rischi, dell'individuazione dei processi selezionati, del monitoraggio. Inoltre, gli stessi, qualora destinati ad operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, assicurano la piena conoscenza – sia personale che per i propri collaboratori - del piano di prevenzione della corruzione e provvedono all'esecuzione.

In particolare, si riportano, in forma di scheda, le attività di monitoraggio che vengono sviluppate a cura e/o con la partecipazione del RPCT e che verranno sviluppate nell'attuazione del PIAO 2025-2027:

AUTORITA'/S OGGETTO FONTE DEL MONITORAG GIO	OGGETTO	SOGGETTO/I COINVOLTI	PERIODICITA'/ MONITORAG GIO
ANAC	ATTESTAZIONI OIV, O STRUTTURE CON FUNZIONI ANALOGHE, SULL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NVP	ANNUALE
ANAC	RELAZIONE ANNUALE RPCT	RPCT	ANNUALE
CONTROLLI EX ART. 35 BIS DLGS 165/2001	VERIFICA CIRCA I COMPONENTI DI COMMISSIONI / INCARICATI	SC GESTIONE DEI CONTROLLI AZIENDALI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA E SC GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	A RICHIESTA
RPCT	AUDIT DI PROCESSO	INTERNAL AUDITING – STRUTTURE.	ANNUALE
ORAC	RICHIESTA DATI	DG – STRUTTURE COINVOLTE - INTERNAL AUDITING	A RICHIESTA
REGIONE LOMBARDIA	ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 14-15-22 DEL DLGS 33/2013 O DEGLI OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE IN MATERIA DI TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	DG - RPCT - PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE - PRESIDENTE DEL NVP	A RICHIESTA
RISORSE UMANE	AUTORIZZAZIONI/PUBBLICAZIONI CIRCA LE ATTIVITA' EXTRAISTITUZIONALI DEI DIPENDENTI - EX ART. 53 "INCOMPATIBILITÀ, CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI" DEL DLGS 165/2001	SC GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	A RICHIESTA
RPCT	SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE VERIFICHE A CAMPIONE DA REMOTO	STRUTTURE	TRIMESTRALE
RPCT	E-MAIL "ALERT" PER AGGIORNAMENTO SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	DIRIGENTI RESPONSABILI DEL DATO E REFERENTI TRASPARENZA	TRIMESTRALE
RPCT	MONITORAGGIO TEMPI PROCEDIMENTALI	DIRIGENTI RESPONSABILI DEL DATO E REFERENTI TRASPARENZA	SEMESTRALE

RPCT	MONITORAGGIO REGISTRO ACCESSI	DIRIGENTI RESPONSABILI DEL DATO E REFERENTI TRASPARENZA	SEMESTRALE
RPCT	DIFFUSIONE DI COMUNICATI O NEWS ANAC	DIRETTORI O RESPONSABILI DI STRUTTURA INTERESSATI DALLA COMUNICAZIONE	TEMPESTIVO
RPCT	COMUNICAZIONI IN MERITO A MODIFICHE NORMATIVE E GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI TRASPARENZA E INTEGRITA'	DIRETTORI O RESPONSABILI DI STRUTTURA INTERESSATI DALLA MODIFICA NORMATIVA O SENTENZA	TEMPESTIVO
RPCT	DONAZIONI RICEVUTE DA ATS (LEGATE ALL'EMERGENZA DA COVID-19 O AD ALTRE FINALITA')	TUTTE LE STRUTTURE ATS	ANNUALE
RPCT	RENDICONTO DELLA RACCOLTA FONDI A SOSTEGNO DEL CONTRASTO ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19	SC PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	ANNUALE
RPCT	MONITORAGGIO CODICE DI COMPORTAMENTO	UPD	ANNUALE
RPCT	IMPLEMENTAZIONE SEZIONE INTERVENTI STRAORDINARI E DI EMERGENZA	STRUTTURE ATS COINVOLTE NELL'EMERGENZA DA COVID-19	SEMESTRALE
RPCT	IMPLEMENTAZIONE SEZIONE ALTRI CONTENUTI - DATI ULTERIORI	STRUTTURE CHE DETENGONO IL DATO	TEMPESTIVO
RPCT	GIORNATA DELLA TRASPARENZA	REFERENTI DELLA TRASPARENZA - STAKEHOLDER	ANNUALE
RPCT	RICHIESTA DATI PER RELAZIONE ANNUALE RPCT E PIAO	STRUTTURE CHE DETENGONO IL DATO (ES. RISORSE UMANE, ACQUISTI, RAGIONERIA, CONTROLLO DI GESTIONE)	ANNUALE

RPCT	VALUTAZIONI SULLA SEZIONE PCT DEL PIAO - APPLICAZIONE DELLA MISURE DI PREVENZIONE E REVISIONE DLEL'ANALISI DEI RISCHI ALLA LUCE DELLE SITUZIONI SPECIFICHE	TITOLARE DI INCARICO DI FUNZIONE IN MATERIA DI ATTIVITA' DI COORDINAMENTO DEI CONTROLLI E INTERNAL AUDITING / STAFF / SS TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	ANNUALE
SERVIZIO ISPETTIVO	CONTROLLI COMPATIBILITA' ATTIVITA' EXTRA ISTITUZIONALI (ART. 1 COMMA 62 LEGGE N. 662/1996 IN OTTEMPERANZA AL DECRETO N. 51 DEL 31.01.2020)	SERVIZIO ISPETTIVO (COMMISSIONE)	ANNUALE
SS TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	ISTRUTTORIA PER LE ATTESTAZIONI NUCLEO DI VALUTAZIONE SULL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE AL CONTROLLI EFFETTUATI	RPCT	ANNUALE O A RICHIESTA
UPD (UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI)	MONITORAGGIO TIPOLOGIA PROCEDIMENTI E SANZIONI DISCIPLINARI - ANALISI FINALIZZATA ALL'AGGIORNAMENTO DEL PIAO E DEL CODICE DI COMPORTAMENTO	RPCT	ANNUALE
SC CONTROLLO DI GESTIONE, FORMAZIONE, QUALITÀ E RISK MANAGEMENT	AUDIT IN MATERIA DI QUALITÀ	SC GESTIONE DEI CONTROLLI AZIENDALI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	ANNUALE
RPCT	AUDIT/MONITORAGGIO DEI RISCHI	RPCT – STRUTTURE – ORGANI DI CONTROLLO INTERNO	ANNUALE
SS TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - RPCT	MONITORAGGIO SEZIONE DEDICATA A BANDI DI GARA - AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	STRUTTURE COINVOLTE NELLE PROCEDURE DI APPROVVIGIONAMENTO DI BENI, LAVORI, SERVIZI	A RICHIESTA
SS TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA	MONITORAGGIO PIAO PROCESSI ATTIVITÀ RISCHIO RILEVANTE – INVIO DI QUESTIONARIO AI DIRIGENTI DI ATTIVITÀ/PROCESSI CON RISCHIO MODERATO	DIRIGENTI RESPONSABILI	ANNUALE

CORRUZION E - RPCT			
SS TRASPARENZ A E PREVENZION E DELLA CORRUZION E - RPCT	MONITORAGGIO OBIETTIVI ANTICORRUZIONE- INVIO DI QUESTIONARIO CONOSCITIVO AI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	ANNUALE
SS TRASPARENZ A E PREVENZION E DELLA CORRUZION E - RPCT	MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO WHISTLEBLOWER - AGGIORNAMENTO	DIPENDENTI - STAKEHOLDER - RAPPRESENTANZE SINDACALI	A RICHIESTA
SS TRASPARENZ A E PREVENZION E DELLA CORRUZION E - RPCT	AGGIORNAMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO	DIPENDENTI - STAKEHOLDER	A RICHIESTA
SS TRASPARENZ A E PREVENZION E DELLA CORRUZION E - RPCT	CORSO DI FORMAZIONE SUI TEMI DELLA TRASPARENZA E DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	DIPENDENTI - SPECIALISTI DEL SETTORE	ANNUALE

Si aggiunga che il RPCT, supportato dalla Struttura "Trasparenza e Prevenzione della Corruzione", se del caso in collaborazione con le altre funzioni di controllo interno (I.A., Qualità, etc.), potrà sviluppare audit per i Processi in cui il rischio risulti CRITICO e/o per i processi per i quali – pur risultando un giudizio di rischio RILEVANTE – emergano fattori abilitanti ulteriori tali da richiedere una rivalutazione dell'analisi dei rischi.

3.5.1.17 Adempimenti nella fase di reclutamento del personale e nella fase di acquisizione/esecuzione di beni, servizi, lavori

Reclutamento del personale

In materia di reclutamento del personale, si richiama la disciplina normativa specifica, caratterizzata da particolari cautele a garanzia dell'obiettività della valutazione dei candidati: il DPR 483 del 1997 e il DPR 484 del 1997 - per la dirigenza - e il DPR 220 del 2001 - per il comparto.

Inoltre, ai sensi dell'art. 35 bis del D.lgs. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 1 – comma 46 - della L. 190 del 1992): "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi (...)".

Tra le attività rilevanti, con efficacia di misura di prevenzione della corruzione, si richiama la regolamentazione di seguito riportata:

- Deliberazione 679 del 08/08/2024 **ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE EX ARTT. 20 E 21 DEL CCNL 02/11/2022 DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO"**.
- Deliberazione 1165 del 21/12/2024 **ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' DELL'ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO."**
- Deliberazione 1164 del 21/12/2024 **ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA AREA PTA DELL'ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO."**
- Deliberazione 1055 del 23/11/2023 **ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO"**.
- Deliberazione 1035 del 22/11/2023 **ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO"**.
- Deliberazione 951 del 1/12/2020 **REVISIONE DEL REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI INDIVIDUALI DI COLLABORAZIONE AUTONOMA.**
- Deliberazione 918 del 27/11/2020 **APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DI BORSE DI STUDIO DELL'ATS CITTA' METROPOLITANA DI MILANO.**
- Deliberazione 851 del 13/10/2022 **REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELL'ALBO FORMATORI E PER L'ACQUISIZIONE DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE. ADOZIONE.**

Si richiama inoltre la procedura specifica - dal titolo "Concorsi e avvisi per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato" - divenuta operativa a far data dal 17 luglio 2017 (A051-PA001). La SC Gestione delle Risorse Umane è responsabile degli adempimenti normativa in materia.

Acquisizione/esecuzione di beni, servizi, lavori

Deve essere considerato il fatto che è stato introdotto il PNA 2023-2025, approvato con deliberazione ANAC, che dedica al tema uno spazio significativo

- sia con riferimento al rapporto tra PNRR e gestione dei contratti pubblici,
- sia con riferimento al tema delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici che ha caratterizzato il biennio precedente in relazione alle situazioni emergenziali;
- sia con riferimento ai contenuti del bando tipo 1/2021
- nonché agli obblighi di trasparenza.

Inoltre, risulta rilevante l'impatto derivante dall'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti approvato con il D.Lgs. 36 del 31 marzo 2023.

Peraltro, è utile il richiamo al decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale" che ha introdotto, nel Titolo I, Capo I (Semplificazioni in materia di contratti pubblici), alcune rilevanti novità in materia di contratti pubblici, finalizzate ad incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici, nonché a fronteggiare le ricadute economiche

negative conseguenti alle misure di contenimento e dell'emergenza legata alla pandemia da COVID-19.

Tale provvedimento è stato oggetto di una circolare dell'ANAC dedicata all'esame e al commento delle disposizioni introdotte in tema di contratti pubblici, trasparenza e anticorruzione.

Inoltre, il D.L. 31 maggio 2021, n. 77, c.d. Decreto Semplificazioni bis, (conversione in legge 29 luglio 2021, n. 108) ha introdotto, tra l'altro, disposizioni relative all'istituto del subappalto.

Di rilievo sono gli interventi dell'ANAC sulla materia degli appalti pubblici. Si segnala: Delibera n. 346 del 3 luglio 2024 "*Revisione del regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di contratti pubblici - Delibera n. 270 del 20 giugno 2023*". (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 174 del 26 luglio 2024)

Sulla Gazzetta Ufficiale del 30 giugno 2023 è stato pubblicato un comunicato dell'Autorità nazionale anticorruzione che segnala la pubblicazione sul sito dell'ANAC dei nuovi regolamenti e provvedimenti attuativi del Nuovo Codice dei Contratti pubblici - decreto legislativo n. 36/2023.

Si tratta di 12 delibere di rilievo:

Delibera n. 261- Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale»

Delibera n. 262 del 20 giugno 2023 - Adozione del provvedimento di cui all'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'Agenzia per l'Italia Digitale.

Delibera n. 263 del 20 giugno 2023 - Adozione del provvedimento di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante «Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici»

Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 - Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Delibera n. 265 del 20 giugno 2023 - Adozione del provvedimento di cui all'articolo 186 commi 2 e 5, del decreto legislativo n. 36 del 31 marzo 2023, recante "Indicazioni sulle modalità di calcolo delle quote di esternalizzazione dei contratti di lavori, servizi e forniture da parte dei titolari di concessioni di lavori e di servizi pubblici non affidate conformemente al diritto dell'Unione europea".

Delibera n. 266 del 20 giugno 2023 - Regolamento per l'assegnazione d'ufficio di una stazione appaltante o centrale di committenza qualificata, ai sensi dell'art. 62, comma 10, del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36.

Delibera n. 267 del 20 giugno 2023 - Regolamento in materia di pareri di precontenzioso di cui all'art. 220, commi 1 e 4 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

Delibera n. 268 del 20 giugno 2023 Regolamento sull'esercizio dei poteri di cui all'articolo 220, commi 2, 3 e 4 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Legittimazione straordinaria).

Delibera n. 269 del 20 giugno 2023 - Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza collaborativa in materia di contratti pubblici.

Delibera n. 270 del 20 giugno 2023 - regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di contratti pubblici.

Delibera n. 271 del 20 giugno 2023 - Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità in materia di contratti pubblici, ai fini dell'adeguamento alle nuove disposizioni del decreto legislativo 31 marzo 2023 n.36.

Delibera n. 272 del 20 giugno 2023 - regolamento per la gestione del Casellario informatico dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, ai sensi dell'art. 222, comma 10, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

Il Libro I del codice dei contratti contiene una delle principali note distintive del nuovo codice: l'enunciazione di numerosi principi generali, tra i quali il principio del risultato ed il principio della fiducia (Parte I).

Tutta la Parte II del codice è dedicata alla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti.

Della programmazione si occupa la Parte III: la durata del programma relativo a beni e servizi diviene ora triennale come la programmazione dei lavori.

ANAC ha pubblicato una sintesi delle principali novità del codice che può essere consultata al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/-/nuovo-codice-dei-contratti-pubblici-principi-general-e-novita>

In particolare:

a) Misure per la gestione dei conflitti di interessi nei processi di e-procurement in sanità.

Nell'ambito degli appalti in sanità, l'esigenza di affrontare le situazioni di conflitti di interesse appare maggiormente sentita a causa delle caratteristiche strutturali di potenziale intrinseca "prossimità" di interessi presenti nell'organizzazione sanitaria con specifico riferimento al settore degli acquisti, generata dal fatto che i soggetti proponenti l'acquisto sono spesso anche coloro che utilizzano i materiali acquistati.

- L'argomento riveste una particolare rilevanza alla luce anche del d.lgs. 36/2023 (nuovo Codice dei contratti pubblici) che, all'art. 16, reca una specifica previsione sulla individuazione e risoluzione dei conflitti di interesse che possano essere percepiti come minaccia alla imparzialità e all'indipendenza del personale della stazione appaltante.

- Occorre, pertanto, predisporre misure per una corretta gestione dei conflitti potenziali e/o effettivi attraverso l'enucleazione delle fattispecie tipiche di conflitto di interessi e la divulgazione di informazioni finalizzate a consentire ai tecnici e ai professionisti sanitari più esposti al rischio di conflitto di interessi di agire con la consapevolezza richiesta, anche attraverso la compilazione delle apposite dichiarazioni; è inoltre opportuna la definizione di un modello di gestione dei conflitti di interessi e la informazione dei professionisti coinvolti.

Nell'ottica di gestire e/o prevenire situazioni di conflitto di interesse la SC Programmazione e Gestione Gare ha predisposto dei modelli da far sottoscrivere ai diversi soggetti o colleghi coinvolti nelle operazioni di gara. In particolare, la dichiarazione di assenza di situazioni generanti conflitti viene richiesta al RUP, al funzionario istruttore e ai singoli componenti della Commissione Giudicatrice, sia preventivamente all'inizio dei lavori sia alla conclusione della procedura.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano, attraverso le Strutture cui sono affidati gli appalti, pone attenzione al tema. I componenti delle Commissioni giudicatrici delle singole procedure di gara dichiarano l'insussistenza di situazioni che possano

generare conflitto di interesse con riferimento a quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 nonché ai sensi dell'art. 35 bis del D.lgs. 165 del 2001.

b) Rafforzamento della trasparenza nel settore degli acquisti

La pubblicazione dei dati relativi alle attività negoziali da parte delle stazioni appaltanti è finalizzata a consentire l'accesso alle informazioni essenziali, che devono essere innanzitutto contenute negli atti riguardanti un appalto. Il rispetto dell'obbligo di pubblicazione di tali dati e informazioni richiede, quindi, anche una maggiore cognizione e responsabilità nell'adozione degli atti e nella definizione dei relativi contenuti, in quanto deve consentire alle figure preposte – ed ai cittadini in senso generale – la piena conoscenza dell'operato della pubblica amministrazione. Pertanto, fermi restando gli obblighi di pubblicazione previsti dalla legislazione vigente, quali misure di trasparenza, sul sito istituzionale nella determina a contrarre, nel contratto e in atti connessi all'appalto (atto di proroga, di rinnovo, di variante, ecc.), si pone attenzione ad inserire dati utili a migliorare la trasparenza delle informazioni nonché il controllo del rispetto delle misure da parte sia del RPCT sia del collegio dei revisori aziendali.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano, **quale stazione appaltante**, con riferimento ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi - anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, si attiene alle disposizioni di cui al decreto legislativo 36 del 31 marzo 2023 e alle disposizioni emanate da ANAC in materia.

Dal 2 gennaio 2024 è stata avviata la digitalizzazione dell'intero ciclo degli appalti e dei contratti pubblici, come previsto dal nuovo Codice degli Appalti.

La digitalizzazione si applica a tutti i contratti di appalto o concessione, di qualunque importo, nei settori ordinari e nei settori speciali.

Al centro del nuovo sistema di appalti digitali c'è la Banca Dati Anac, che interagisce da una parte con le piattaforme certificate utilizzate dalle stazioni appaltanti, e dall'altra con le banche dati statali che detengono le informazioni necessarie alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti per gestire le varie fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici.

c) Misure di controllo: acquisti autonomi, proroghe contrattuali, adesione convenzioni.

Nel 2024 l'ORAC nel proprio Piano Annuale delle Attività ha previsto lo svolgimento di *“una mirata analisi delle novità apportate dall' approvazione del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023) e sugli impatti in tema di controlli. L'Organismo porrà un'attenzione particolare alla materia degli appalti pubblici, anche in raccordo con la Guardia di Finanza (Cfr. OBIETTIVO 3), valutando l'elaborazione e l'adozione di indicatori di rischio tesi a realizzare una standardizzazione delle procedure di verifica in ogni fase delle procedure di gara.”*

Nel corso del 2023 l'ORAC ha richiesto agli Enti del Sistema Regionale (SIREG) informazione in merito ad alcuni dati con riferimento alla gestione delle garanzie fideiussorie e sul percorso di gestione dei rifiuti sanitari (riscontro ATS dell' 11.12.2023 prot. 217709).

Nel corso del 2022, si è svolto un incontro tra la Direzione dell'ATS e i componenti dell'ORAC sui temi della “prevenzione dei rischi in situazione di emergenza” nell'ambito del Piano delle Attività ORAC 2022 – Ob. 3.1.1.

Nel corso del 2020, l'ORAC ha richiesto agli Enti del Sistema Regionale (SIREG) informazioni in merito ad alcuni dati di rilevante importanza, connessi alla situazione di pandemia in atto. Analoga richiesta è stata fatta nel 2021. ATS della Città

Metropolitana di Milano ha fornito le informazioni e ha partecipato alla compilazione del questionario di autovalutazione proposto dallo stesso ORAC al fine di eseguire l'analisi delle procedure di controllo attivate rispetto alle esigenze relative all'emergenza Covid-19.

L'ATS della Città Metropolitana di Milano intende assicurare:

- un Flusso informativo tra RUP e RPCT. Il RPCT può richiedere ai RUP dati e informazioni, anche aggregate, sulle scelte e le relative motivazioni. A tal fine è stata effettuata, nel corso del 2018, un'analisi a campione, di alcune procedure, dalla quale non sono risultate scelte inadeguate in merito alla motivazione assunta; nel corso del 2020 e del 2021 sono stati, inoltre, svolti audit mirati, volti, in particolare alla verifica puntuale circa il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza con le pubblicazioni nella sezione del sito dell'ATS dedicato all'Amministrazione trasparente.

Nel 2024 sono stati svolti audit specifici in materia di subcontratti e subforniture con specifico riferimento al percorso di gestione dei subappalti e delle subforniture nei contratti stipulati dalla ATS della Città Metropolitana di Milano, circa l'utilizzo dello strumento T&T (Trasparenza e Tracciabilità) nonché sugli strumenti di gestione delle variazioni e delle modifiche contrattuali e la valutazione circa la regolamentazione interna di ATS riguardo la figura del DEC (Direttore esecuzione dei contratti) ai sensi del nuovo codice degli appalti (DLGS 36/2023)".

Nel corso del 2024, con DGR n. XII/2388 del 28/05/2024 è stato deliberato di sospendere l'applicazione della DGR n. XI/5408 del 25/10/2021 e XI/6605 del 30/06/2022 per quanto concerne la cd. clausola T&T. Gli oneri di inserimento dei dati nella piattaforma sono, pertanto, sospesi indipendentemente dalla normativa vigente al momento di indizione e della fase del ciclo di vita del contratto. Riguardo l'applicazione della clausola T&T, nel 2023 sono stati svolti audit specifici sulla pubblicazione delle informazioni previste dalle Linee Guida Regionali, approvate con la D.G.R. n. XI/66054 del 30/06/2022 (Approvazione modifiche alla D.G.R. n. 5408 del 20/10/2021 e aggiornamento delle Linee Guida Trasparenza e Tracciabilità della fase esecutiva dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture) sul Portale T&T - Trasparenza e Tracciabilità di Regione Lombardia. Le pubblicazioni consentono al cittadino di prendere visione della filiera dei contratti e dei sub-contratti tra la stazione appaltante, gli aggiudicatari e i sub contraenti.

Un altro audit specifico ha riguardato la Valutazione circa l'incidenza delle varianti/modifiche contrattuali ai sensi dell'art. 106 Dlgs 50/2016 mediante check-list approvata dal PNA 2022. Nel corso dell'audit è stata avviata una riflessione congiunta circa i processi e le attività in materia, sviluppati in ATS ed è stata richiesta la compilazione delle schede approvate con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 - Allegato 8 - Check-list (pagine da 30 a 33).

Le verifiche non hanno fatto emergere criticità di rilievo.

L'ATS inoltre ha modificato l'alberatura di Amministrazione Trasparente, dedicata a Bandi di gara e contratti, conformemente alle indicazioni contenute nell'allegato 9 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 e all'approvazione del nuovo codice dei contratti/PNA 2023/Provvedimenti ANAC.

Nel corso del 2025 potrà essere rilevante consolidare l'applicazione di misure di prevenzione. In particolare, nell'ambito dell'attuazione del PNRR/PNC:

- si promuoverà la diffusione del documento sulle misure di integrità PNRR e PNC allegato al PIAO;
- si promuoverà il rispetto della separazione delle funzioni e dei meccanismi di rotazione del personale;

- si richiamerà all'opportunità di utilizzare apposite dichiarazioni attestanti l'assenza di conflitto di interessi e di situazioni di incompatibilità da parte del personale esterno ed interno che opera nelle aree più a rischio (ad es. per il personale nominato componente di commissioni interne di valutazioni in riferimento a procedure di selezione di operazioni, nonché per il personale individuato a svolgere i controlli nell'ambito del PNRR, PNC, etc....);
- si potranno svolgere eventuali istruttorie integrative al fine di ottenere chiarimenti o documentazione qualora sorgano fondati dubbi in seguito all'esame della dichiarazione di cui al punto precedente;
- il RPCT potrà svolgere audit/rilevazioni/controlli a campione.

3.5.1.18 I meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il fenomeno corruttivo

I meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni si incentrano anche sugli strumenti di seguito specificati:

a) la **pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi**, all'interno del sito internet www.ats-milano.it, costituisce un importante strumento per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal Piano;

b) strumento specifico di controllo è la **pubblicazione sull'albo pretorio online degli atti deliberativi aziendali e delle determinazioni dirigenziali**, ai sensi dell'art. 32 della L. 69 del 2009 *"Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile"* e secondo le *"Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web"* del Garante Privacy (G.U. n. 64 19 marzo 2011) ed in conformità al Regolamento UE 2016/679 e al D.lgs. n. 196 del 2003 novellato dal D. Lgs. n. 101 del 2018;

c) **regole di legalità**: per le attività relative ai processi cd a rischio, sono individuate le seguenti regole di legalità o integrità, le quali fanno parte integrante e sostanziale del presente piano della prevenzione della corruzione:

- 1) individuazione dei criteri per lo svolgimento di incarichi affidati ai dipendenti e selezione degli stessi con modalità di avviso;
- 2) compliance del sito www.ats-milano.it ai principi inerenti al contenuto dei siti delle pubbliche amministrazioni;
- 3) trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale;
- 4) la carta dei servizi, pubblicata sul sito istituzionale, o altri strumenti di comunicazione degli impegni di ATS della Città Metropolitana di Milano nei confronti di cittadini e imprese (Piano dei controlli integrati);
- 5) Codice di comportamento dell'ATS della Città Metropolitana di Milano;
- 6) adozione del Piano Triennale dei Lavori Pubblici e di quello degli acquisti di beni e servizi, al fine di procedere tempestivamente, rispetto alla scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi nonché i lavori pubblici, alla indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal D.lgs. 36/2023;

7) rotazione dei dipendenti che svolgano la propria attività in settori particolarmente esposti alla corruzione, fermo restando che la rotazione non si applica per le figure infungibili.

d) **procedure, istruzioni operative e documenti organizzativi:** in considerazione dell'obbligo di prevenire i possibili rapporti illeciti tra privato e pubblico dipendente, il dirigente prevede specifici "vademecum" o "procedure" in cui sia identificato il procedimento amministrativo, garantendo la certezza del rispetto dei tempi procedurali e rispettando scrupolosamente le relative modalità: gli strumenti specifici da utilizzare sono quelli previsti nel sistema qualità aziendale (procedure specifiche o generali, istruzioni operative, etc.):

l'attuazione dei regolamenti, protocolli e procedure applicabili è assicurata mediante la verifica periodica – a cura del dirigente - della corretta esecuzione dei regolamenti, protocolli e procedimenti disciplinanti le decisioni nelle attività a rischio corruzione. Inoltre, in ATS vengono svolte attività di audit, da parte della SC Controllo di Gestione, Formazione, Qualità e Risk Management, in materia di conformità dei processi alla norma ISO 9001/2015. Con la visita di **Parte Terza dell'ottobre 2023**, risulta confermata – dal nuovo certificatore (RINA– la certificazione ISO di ATS (Cfr. RAPPORTO DI AUDIT 22 MI 1126 MQ). Peraltro, nell'ottobre 2024 si è conclusa la visita di monitoraggio annuale di parte terza.

e) Il Dirigente ha **l'obbligo di informare**, secondo la specificità del comportamento rilevato, l'autorità competente (ad es., in caso d'illecito disciplinare: l'Ufficio disciplinare; in caso di reati: le forze dell'ordine o l'autorità giudiziaria). Con riferimento al riscontro di non conformità – non implicanti responsabilità penali, civili, disciplinari, contabili o amministrative – sarà utilizzata la registrazione delle stesse – con individuazione dei trattamenti o delle azioni correttive – secondo il sistema qualità aziendale ISO;

f) Il Dirigente, come previsto dal Codice di Comportamento dell'ATS della Città Metropolitana di Milano, assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, anche prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale Amministrazione Trasparente, secondo quanto previsto nel PIAO;

g) Il Dirigente, come previsto dal Codice di Comportamento dell'ATS della Città Metropolitana di Milano, promuove e assicura l'applicazione delle misure previste dal PIAO e vigila sulla loro attuazione, segnala al RPCT ogni violazione e anomalia riscontrata ai fini dell'aggiornamento dell'analisi dei rischi e della predisposizione di idonee misure di prevenzione.

3.5.1.19 Patti di integrità negli affidamenti

Il Patto d'integrità negli affidamenti è un accordo tra la Stazione appaltante e gli operatori economici che, ai sensi dell'art. 1, comma 17, della l. 6 novembre 2012, n. 190, vincola al mantenimento di condotte improntate a principi di trasparenza e legalità e rappresenta una misura preventiva nei confronti di eventuali tentativi di infiltrazione della criminalità e di pratiche corruttive e concussive nel delicato settore dei contratti pubblici.

La regione Lombardia approva il Patto di Integrità che si applica ai dipendenti della Regione Lombardia e dei soggetti del Sistema regionale (cfr. All. A1 della l.r. n. 27 dicembre 2006, n. 30) nell'ambito delle procedure di affidamento e gestione degli appalti di lavori, servizi e forniture.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, la Regione Lombardia con DGR n. 1751 del 17 giugno 2019 ha adeguato il Patto di integrità (che ha interamente sostituito quello precedente approvato con DGR n. 1299 del 30 gennaio 2014). Successivamente, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, la Regione Lombardia con DGR n. 3599 del 16 dicembre 2024 ha aggiornato il Patto di integrità (che ha interamente sostituito quello precedentemente approvato) e ne ha disposto la pubblicazione sul BURL (n.3 del 15 gennaio 2025) con conseguente applicazione dal 15° giorno successivo alla pubblicazione

Il Patto di integrità è parte integrante dei contratti stipulati da Regione Lombardia e dagli enti e società del Sistema Regionale.

L'Ambito e le modalità di applicazione sono così definiti all'art. 2 - Comma 2 - e ss.:

"2. Il Patto di Integrità stabilisce la reciproca e formale obbligazione delle Stazioni appaltanti e degli operatori economici di cui al comma 1 ad improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espresso impegno, in funzione di prevenzione amministrativa della corruzione, a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio indebito.

3. Il Patto di Integrità costituisce parte integrante dei contratti stipulati dalla Regione Lombardia e dai soggetti del Sistema Regionale di cui all'All. A1 della l.r. 27 dicembre 2006 n. 30. L'espressa accettazione dello stesso costituisce condizione di ammissione alle procedure di gara, a tutte le procedure negoziate e agli affidamenti di qualunque importo; nonché per l'iscrizione all'Elenco Fornitori Telematico. Tale condizione deve essere esplicitamente prevista nei bandi di gara e nelle lettere d'invito.

4. Una copia del Patto di Integrità, sottoscritta per accettazione dal legale rappresentante dell'operatore economico concorrente, deve essere allegata alla documentazione amministrativa richiesta ai fini della procedura di affidamento o dell'iscrizione all'Elenco Fornitori Telematico Sintel. Per i consorzi ordinari o raggruppamenti temporanei l'obbligo riguarda tutti i consorziati o partecipanti al raggruppamento o consorzio."

Il "Patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali" prevede che (art.5):

"(...) 2. La violazione da parte dell'operatore economico, in veste di: (i) concorrente o aggiudicatario, o di: (ii) contraente, di uno degli obblighi previsti dal presente Patto di Integrità, comporta, nei termini di cui al D.lgs. 36/2023:

a) l'esclusione dalla procedura di affidamento e l'escussione della garanzia provvisoria;

b) la revoca dell'aggiudicazione e l'escussione della cauzione definitiva e la risoluzione del contratto eventualmente stipulato;

3. L'Amministrazione aggiudicatrice può non avvalersi della risoluzione del contratto qualora la ritenga nel caso concreto pregiudizievole rispetto agli interessi pubblici.

4. È fatto salvo il diritto al risarcimento del danno a favore della Stazione appaltante.

5. La Stazione appaltante segnala al proprio Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza qualsiasi atto dell'operatore economico che integri tentativo influenzare, turbare o falsare lo svolgimento delle procedure di affidamento o l'esecuzione dei contratti.

6. L'operatore economico segnala al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza della Stazione appaltante qualsiasi atto posto in essere da dipendenti della Stazione appaltante stessa o da terzi volto a influenzare, turbare o falsare lo svolgimento delle procedure di affidamento o l'esecuzione dei contratti, e, laddove ritenga sussistano gli estremi di un reato, denuncia i fatti all'Autorità giudiziaria o ad altra Autorità che a quella abbia obbligo di riferirne.

7. L'operatore economico inoltre è a conoscenza che è attiva la procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti, c.d. "Whistleblowing" e si impegna, in vigenza di contratto, a rendere nota ai propri dipendenti la possibilità di avvalersi di tale procedura nel caso in cui le segnalazioni riguardino illeciti o irregolarità relativi alla stazione appaltante".

3.5.1.20 Sponsorizzazioni e donazioni

L'ATS della Città Metropolitana di Milano, in qualità di Provider del sistema ECM/CPD di Regione Lombardia, progetta, accredita ed eroga eventi formativi garantendo che l'informazione e l'attività educativa sia obiettiva e non influenzata da interessi diretti e indiretti che ne possano pregiudicare la finalità esclusiva di educazione/formazione dei professionisti.

Le attività di sponsorizzazione devono mirare:

- al perseguimento di interessi pubblici;
- all'innovazione dell'organizzazione e una migliore qualità dei servizi istituzionali;
- alla realizzazione di maggiori economie;
- al risparmio di spesa.

Più in particolare, le attività di sponsorizzazione si declinano in:

- sponsorizzazione di progetti/eventi formativi, organizzati ed accreditati dall'ATS della Città Metropolitana di Milano, da parte di Enti, Società, Ditte e similari;
- partecipazione sponsorizzata di dipendenti dell'ATS della Città Metropolitana di Milano a eventi formativi esterni.

Nell'ATS la tematica è affrontata nell'art. 15 del Codice di comportamento ("*Sponsorizzazioni e attività formativa*") e nel "*Manuale formazione*" (A037-MS003 Rev00 del 16/06/2022). I documenti citati hanno l'obiettivo di disciplinare la formazione interna ed esterna individuale sponsorizzata e regolare le modalità, i compiti e le responsabilità delle figure coinvolte nell'organizzazione della formazione sponsorizzata.

Per quanto riguarda le donazioni, l'ATS si è dotata di due documenti programmatici che regolano l'ambito in questione: la procedura codificata P01-Pd014 2.2 "*Lasciti e donazioni da privati vincolati da investimenti (Area Patrimonio netto)*" e il "*Regolamento delle donazioni dell'Agenzia di Tutela della Salute della Città Metropolitana di Milano*" (A004-RG003). I documenti citati hanno l'obiettivo di disciplinare le donazioni attive e passive e regolare le funzioni, i compiti e le responsabilità delle figure coinvolte nell'assegnazione di lasciti e donazioni da/a terzi.

Esiti del monitoraggio e programmazione della misura

È stata effettuata una rilevazione, attraverso un questionario, presso i Responsabili di Dipartimento riguardo al monitoraggio e al controllo delle attività di sponsorizzazione nel corso del 2024 che non ha evidenziato criticità. Analoga rilevazione sarà effettuata nel 2025.

È stata effettuata una rilevazione, attraverso un questionario, presso i Responsabili di Dipartimento riguardo al monitoraggio e al controllo delle donazioni nel corso del 2024 che non ha evidenziato criticità. Analoga rilevazione sarà effettuata nel 2025. La pagina di amministrazione trasparente viene aggiornata, pure in assenza di donazioni.

3.5.1.21 Il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione

Nei paragrafi precedenti, dedicati a ciascuna delle misure di prevenzione generali, risultano riportate le principali risultanze delle attività di monitoraggio.

Come previsto nei PNA 2019 sarà utile implementare le attività di monitoraggio e riesame periodico dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, attraverso gli strumenti individuati dall'ATS della Città Metropolitana di Milano.

Le attività di controllo saranno sia quelle di primo livello - in forma di autovalutazione dei CdR - che di secondo livello - attraverso le attività di risk management e le funzioni di RPCT in ATS della Città Metropolitana di Milano - sia quelle declinate nel Piano e nell'allegato dedicato all'analisi dei rischi sia altre, ritenute opportune in funzione dell'attività e degli eventi.

3.6 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

3.6.1 La Trasparenza nell'ATS della Città Metropolitana di Milano

3.6.1.1 Premessa

Il D. Lgs. 150 del 2009, all'art. 11, definisce la trasparenza come *“accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle Amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità”*.

Nel corso del 2024, in occasione della Giornata della Trasparenza, l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha consolidato la divulgazione del documento *“Politica della Trasparenza”* (maggio 2024) con cui ha declinato la finalità di consentire l'accessibilità totale alle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività dell'ATS, in attuazione del F.O.I.A. (D.lgs. 97 del 2016 – Freedom of Information Act), per promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e tutelare i diritti individuali.

La trasparenza nei confronti dei cittadini e dell'intera collettività rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle Pubbliche Amministrazioni, favorendo un controllo sull'attività pubblica per mezzo di una sempre più ampia accessibilità e conoscibilità dell'operato dell'Ente.

- La legge 190 del 2012 in materia di anticorruzione costituisce un ulteriore tassello nel progetto di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e diffusione delle informazioni degli enti pubblici, introducendo aggiuntivi e rilevanti obblighi ed elevando i livelli di visibilità, nella convinzione che la trasparenza sia tra le principali armi con cui combattere il fenomeno della corruzione.
- Il Decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, all'art. 2, *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione d'informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, individua gli obblighi di trasparenza concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la sua realizzazione. Ai fini del decreto la diffusione delle informazioni si compie mediante la pubblicazione -in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'allegato A del decreto- nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.
- Il D.lgs. 97 del 2016 ha ulteriormente ampliato il concetto di trasparenza applicato alla P.A.

Nello specifico la P.A. deve essere considerata una *“casa di vetro”*, accessibile a *“chiunque”*. Nella logica del legislatore la trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività della Pubblica Amministrazione al fine di assicurare la conoscenza, da parte dell'utenza, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative, nonché delle loro modalità di erogazione, prevenendo in tal modo fenomeni corruttivi.

Il PIAO ha lo scopo di definire le modalità e gli strumenti con cui l'ATS della Città Metropolitana di Milano intende favorire la trasparenza e l'integrità della propria azione amministrativa.

- Elemento centrale della trasparenza è la pubblicazione di alcune determinate tipologie di dati e informazioni sul sito internet istituzionale. In questo modo si offre la possibilità a chiunque e, segnatamente, agli *stakeholder* di conoscere sia le azioni che i comportamenti strategici adottati con il fine di sollecitare e agevolare la partecipazione ed il coinvolgimento.
- La verifica periodica dell'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza, compiuto in modo continuo e aperto sia dagli operatori istituzionali preposti che dai cittadini, rappresenta uno stimolo per l'Agenda al fine di migliorare costantemente la qualità delle informazioni a disposizione degli stakeholder.

L'art. 10, comma 6, del D.lgs. 33/2013 prevede che *“ogni amministrazione presenta il piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 150 del 2009 alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.”*

L'ATS della Città Metropolitana di Milano ha realizzato il **17 dicembre 2024**, così come negli anni precedenti, la *“Giornata della trasparenza”*.

Nel prossimo triennio, consolidando la collaborazione con le altre ATS Lombarde e in connessione con la Regione Lombardia, proseguiranno le iniziative anche per condividere obiettivi comuni in materia di trasparenza.

3.6.1.2 Le misure di trasparenza nella fase post-emergenziale: note

Primo presidio della legalità e fondamentale strumento di prevenzione della corruzione è la trasparenza con la puntuale diffusione delle informazioni.

Forte di questa consapevolezza, l'ATS della Città Metropolitana di Milano dà immediata visibilità al proprio agire rendendo accessibili, dall'home page del proprio sito istituzionale, tutte le informazioni e gli aggiornamenti legati all'emergenza.

L'ATS, nella homepage del proprio sito istituzionale, ha creato una sezione denominata *“Attuazione PNRR-PNC”* dove sono raccolte le informazioni relative ai progetti gestiti o coordinati da ATS Città Metropolitana di Milano nell'ambito dei programmi di finanziamento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Piano Nazionale Complementare al PNRR (PNC). La sezione è raggiungibile anche dalle pagine di amministrazione trasparente dove è pubblicato un link alla sezione.

Presso il Sito Italia domani, raggiungibile al seguente link:

<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/news/disponibile-la-raccolta-normativa-pnrr--guida-pratica-alle-norme.html>

è resa disponibili la Raccolta Normativa PNRR: Guida pratica alle norme europee e nazionali.

Si ricordano alcuni interventi normativi specifici:

- D.L. n.77 del 31/05/2021 *“Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”*.
- Legge n. 108 del 29/07/2021 *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, recante governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”*.
- Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022 *“Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo”*.
- Decreto-legge n. 13/2023 convertito in legge 21 aprile 2023, n. 41 recante *“Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune.”*

È stata, inoltre, implementata – nella fase emergenziale COVID - la sottosezione di amministrazione trasparente relativa agli interventi straordinari e di emergenza (art. 42 del D.lgs. n.33 del 2013). Nella sezione, in particolare, sono pubblicati:

- il link alla pagina di informazioni/comunicazioni in materia di emergenza COVID-19,
- l'elenco degli atti deliberativi e delle determinazioni dirigenziali – attinenti all'emergenza sanitaria (il testo integrale degli atti è pubblicato all'Albo pretorio on line),
- l'elenco delle donazioni e altre liberalità correlate all'emergenza sanitaria ricevute dalla ATS,
- il link alla pagina relativa al Regolamento Whistleblowing e alle modalità per l'inoltro delle segnalazioni di possibili episodi di malagestio.

Le attività intraprese e l'implementazione effettuata nella fase emergenziale, rimane non solo a titolo di documentazione nei termini (ordinariamente quinquennali) previsti dalla normativa ma anche quale esperienza di trasparenza in fasi critiche.

3.6.2 Il Responsabile della Trasparenza

Con deliberazione n. 111 del 31 gennaio 2023, l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha nominato, come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'Avv. Giulia Ianni.

Secondo quanto stabilito dall'art. 43 del D. Lgs. n. 33 del 2013, il Responsabile della Trasparenza esegue i seguenti compiti:

- I. verifica l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- II. verifica e assicura, con i dirigenti responsabili dell'amministrazione, la regolare attuazione dell'accesso civico;
- III. in relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente:
 - all'Ufficio per i Procedimenti disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;

- alla Direzione Strategica;
- al Nucleo di Valutazione delle prestazioni (NVP) ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Il Responsabile della Trasparenza verifica che ciascun Direttore/Responsabile di Struttura dell'Agenzia provveda a dare attuazione, per la parte di propria competenza, agli adempimenti in materia di trasparenza.

3.6.3 L'aggiornamento e il monitoraggio periodico delle misure di trasparenza

Gli adempimenti in materia di trasparenza richiedono un'attività di continuo aggiornamento e di monitoraggio periodico sia da parte dei soggetti interni all'amministrazione che da parte del NVP.

Il Responsabile della Trasparenza con la SS trasparenza e prevenzione della corruzione ha attivato e consoliderà:

- un sistema di supporto e di consulenza agli uffici per la gestione delle eventuali situazioni dubbie ovvero l'approfondimento di adeguamenti normativi;
- un sistema di monitoraggio e di avvisi periodici ai Direttori/Responsabili delle varie Strutture, al fine di invitarli a ottemperare a quanto previsto dal Decreto Trasparenza e da altre disposizioni normative, in materia di pubblicazione obbligatoria.

Sul tema si evidenzia che l'art. 48, co. 2 e 3, del Dlgs 33 del 2013 conferisce all'ANAC il compito di definire, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, la Conferenza unificata, l'Agenzia Italia Digitale-AGID e l'ISTAT, modelli e schemi per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione. L'ANAC con n. 495 del 25 settembre 2024 (in GU n.16 del 21 gennaio 2025) ha approvato 3 nuovi schemi ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del citato decreto. Nel corso dell'anno si procederà all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente secondo le prescrizioni fornite dall'Autorità.

3.6.4 I responsabili dell'elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati

In ottemperanza alle prescrizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33 del 2013 e delle indicazioni delle Linee Guida ANAC (Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 e successive) si è provveduto a predisporre uno schema riepilogativo (allegato al presente piano quale parte integrante e sostanziale) nel quale sono stati riportati, per ciascun obbligo, i nominativi dei soggetti responsabili dell'elaborazione / trasmissione / pubblicazione dei dati, l'indicazione dei relativi uffici, i termini entro i quali è prevista l'effettiva pubblicazione di ciascun dato nonché la tempistica relativa all'effettuazione del monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi.

Con specifico riferimento agli obblighi di trasparenza relativi alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici si rileva che l'Anac, con delibera 264 del 20/06/2023, modificata e integrata con delibera 601 del 19/12/2023 e successive indicazioni, ha individuato le informazioni e i dati che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33 del 2013.

È stato, dunque necessario adeguare lo schema degli obblighi di pubblicazione secondo il seguente schema contenuto nel PNA del 19/12/2023:

Tabella 3) La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 .
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

3.6.5 La Rete dei Referenti per la trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione

La Rete dei Referenti dell'Agenda esprime un fattore importante poiché rappresenta il contatto operativo tra l'RPCT e le varie Strutture dell'Agenda.

Con riferimento alla trasparenza

I Referenti garantiscono, insieme ai Responsabili di riferimento, il rispetto degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale. Assicurano il rispetto dei tempi di pubblicazione dei dati e il miglioramento dei flussi informativi all'interno della struttura

La responsabilità del dato e della relativa pubblicazione non afferisce, nel caso di non coincidenza, ai referenti nel seguito elencati ma ai Direttori/Responsabili individuati nella griglia trasparenza allegata al Piano.

Con riferimento alle misure di integrità e prevenzione della corruzione

ANAC, da ultimo nel PNA 2019 e 2022, raccomanda di individuare nel PIAO la rete dei "referenti" chiamati a collaborare per un efficace svolgimento, oltre che dei compiti di trasparenza anche di quelli di garanzia di integrità, in raccordo con le attività svolte dal RPCT.

La Direzione Generale ha chiesto ai Direttori di dipartimento e delle strutture in staff (mail del 25 settembre 2024) di individuare i nominativi dei referenti incaricati di collaborare oltre che per le tematiche inerenti alla trasparenza anche per quelle relative alla prevenzione della corruzione. È stata segnalata l'opportunità di individuare un referente per le SC afferenti al Dipartimento ovvero per le SC/SSD/SS in staff.

Tenuto conto del coinvolgimento dei referenti sui temi dell'integrità è stata data l'indicazione di individuare figure dirigenziali, ferma restando la possibilità di delega per alcuni compiti quali, ad esempio quelli relativi agli adempimenti in materia di trasparenza.

Sulla base delle indicazioni dall'ANAC, si indicano, a titolo esemplificativo, i compiti dei referenti come segue:

- ✓ Interlocuzioni con il RPCT, sulla tempestiva e idonea attuazione/applicazione/rispetto delle misure di prevenzione.

- ✓ Sensibilizzazione e comunicazione dei dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi.
- ✓ Sensibilizzazione e comunicazione dello svolgimento periodico (almeno una volta l'anno) di attività finalizzate alla informazione e sensibilizzazione del personale circa i doveri giuridici ed i principi etici cui si deve costantemente ispirare il loro operato.
- ✓ Interlocuzioni con il RPCT sullo stato di attuazione e sull'utilità delle misure di prevenzione della corruzione programmate nonché proposta di modifiche o di eventuali nuove misure da adottare.
 5. Segnalazione al RPCT di criticità che potrebbero richiedere la programmazione di ulteriori misure di contenimento del rischio da adottare.

Di seguito, si elencano, i nominativi dei referenti e la Struttura di afferenza:

	NOMINATIVO REFERENTE	NOMINATIVO DELEGATO	STRUTTURA DI AFFERENZA
1	CARINI PAOLA	///	SC Gestione delle Risorse Umane
2	TOSI MATTEO	///	SC Programmazione, Bilancio, Monitoraggio e Rendicontazione
3	CORATELLA CLAUDIA	///	SC Affari Generali e Legali
4	PELLICANO' ROSA	///	SSD Attività Istituzionali e supporto alla Direzione Amministrativa
5	CASATI DANIELA	///	SC Gestione Tecnico Patrimoniale
6	FANCELLI FRANCESCA	BRANCACCIO ILARIA	SC Gestione Acquisti
7	MONACI VERONICA	CONTE ROSALINDA / IOTTI DEBORAH	SC Sistemi Informativi Aziendali
8	UGGERI BABILA	FORMICA ANGELA	SSD Logistica
9	SULLIVAN MARCO	///	Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria
10	D'ANDRIA CATERINA	CANTI ZULEJKA	SC PSAL
11	BAROZZI MANUELA / CARCANO DANIELA	///	SC ISP
12	DI FRANCESCO DARIO	///	SC IAN
13	COLOMBO MARCO	///	SC IMPIANTISTICA
14	COLOMBO LAURA	///	SC SSA
15	GIOLA ROBERTO	///	SC Laboratorio di Prevenzione
16	CASO DANILA		SC Malattie infettive
17	DI SANTIS SALVATRICE	///	SC Screening
18	LAMBERTI ANNA	///	SC Promozione Salute
19	DE BARTOLO ALDA	///	SSD sistema informativo della Prevenzione
20	VALENTI MARINELLA	MEAZZA MASSIMO	SC Programmazione e Coordinamento attività di Sanità Pubblica Veterinaria e Sicurezza Alimentare

21	LIPARI ANTONINO	MEAZZA MASSIMO	SC Sanità Animale
22	VALENTI MARINELLA	MEAZZA MASSIMO	SC Igiene degli Alimenti di Origine Animale
23	MAFFIOLETTI FABIO	MEAZZA MASSIMO	SC Igiene degli Allevamenti e delle Produzioni Zootecniche
24	FF PERILLO SIMONE	MEAZZA MASSIMO	SC Impianti Industriali e Supporto all'Export
25	BARBERIS MAURIZIO	MEAZZA MASSIMO	SC Igiene Urbana Veterinaria
26	MARASCHI FRANCESCO	///	SC Distretto Veterinario Milano Città
27	BIGHIANI MASSIMO	///	SC Distretto Veterinario Ovest Milanese
28	FESTA LUIGI	///	SC Distretto Veterinario Rho e Nord Milano
29	FF MEAZZA MASSIMO	///	SC Distretto Veterinario Adda Martesana
30	MARASCHI GIACOMO	///	SC Distretto Veterinario Melegnano
31	MESCHIA GUIDO	///	SC Distretto Veterinario Alto Lodigiano
32	FF MANZONI GIANFRANCO	///	SC Distretto Veterinario Basso Lodigiano
33	PERILLO SIMONE	MEAZZA MASSIMO	SSD Sistemi informativi, reportistica e flussi dati
34	GALVANO FRANCESCO	///	SC Vigilanza - Servizio Farmaceutico
35	PIROVANO NICOLETTA	///	Dipartimento Programmazione per l'integrazione delle prestazioni socio-sanitarie con quelle sociali
36	PEPEGNA ROBERTA	///	Dipartimento PIPSS
37	FAGIOLI MIRCO	///	SC Programmazione Socio-sanitaria e Sociale Integrata
38	STELLATO CINZIA	///	SC Percorsi Integrati per la Cronicità
39	FERRARI RAFFAELLA	///	SC Salute Mentale e Dipendenze
40	ROCCA ROSSANA	GALLIA BARBARA	Dipartimento Programmazione, Accreditamento e Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Socio-sanitarie PAAPSS
41	CASADIO JACOPO	///	SS Servizio Prevenzione e Protezione
42	VITELLI NORA	///	SS Coordinamento Attività Medico Competente
43	LOGIACCO PASQUALE	///	SC Controllo di Gestione, Formazione, Qualità e Risk Management
44	RUSSO ANTONIO	///	SC Unità di Epidemiologia

45	NOVELLINO ANNA	///	SC Avvocatura
46	MONICA MEZZANZANICA	///	SC Coordinamento Servizi di Supporto al Cittadino
47	CIALONE GIOVANNI	SCESA LORENZO	SC Gestione dei Controlli Aziendali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
48	CANCIANI SIMONA / MESSINA FRANCESCO	///	SC Servizio Regionale Promozione della Salute
49	VISCO FRANCESCA	///	SS Staff Direzione Sociosanitaria

3.6.6 I Compiti del Nucleo di Valutazione delle prestazioni in materia di Trasparenza

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP – con funzioni di OIV) svolge importanti compiti in materia di verifica sull'assolvimento degli adempimenti e degli obblighi di trasparenza, avvalendosi del RPCT e programmando, ove ritenuto opportuno, incontri con le strutture. In particolare, il Nucleo promuove l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

L'attività svolta dal NVP è funzionale anche all'individuazione di inadempimenti che possono dar luogo alla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 33 del 2013.

Infine, tra i compiti del NVP, vi è il rilascio dell'attestazione annuale in merito al rispetto degli obblighi di pubblicazione, indicati dall'ANAC. Nel corso del 2024 il NVP ha attestato l'esito positivo del controllo. 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 con funzioni analoghe.](#)

3.6.7 Gli obblighi di trasparenza per associazioni, onlus e Fondazioni destinatarie di erogazioni da parte della ATS (sovvenzioni, contributi, vantaggi economici).

L'ATS della Città Metropolitana di Milano, dà attuazione alla L.124 del 2017 (art. 1 – comma 125 e ss.), che prevede gli obblighi di trasparenza per associazioni, onlus e Fondazioni destinatarie di erogazioni da parte di enti pubblici (sovvenzioni, contributi, vantaggi economici). La disposizione prevede che:

"A partire dall'esercizio finanziario 2018, i soggetti di cui al secondo periodo sono tenuti a pubblicare nei propri siti internet o analoghi portali digitali, entro il 30 giugno di ogni anno, le informazioni relative a sovvenzioni, sussidi, vantaggi, contributi o aiuti, in denaro o in natura, non aventi carattere generale e privi di natura corrispettiva, retributiva o risarcitoria, agli stessi effettivamente erogati nell'esercizio finanziario precedente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dai soggetti di cui all'articolo 2-bis del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Il presente comma si applica:

- a) ai soggetti di cui all'articolo 13 della legge 8 luglio 1986, n. 349;*
- b) ai soggetti di cui all'articolo 137 del decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206;*
- c) alle associazioni, Onlus e fondazioni;*
- d) alle cooperative sociali che svolgono attività a favore degli stranieri di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286."*

In applicazione della disposizione l'ATS, con avviso pubblicato sul proprio sito www.ats-milano.it, ha divulgato gli obblighi informativi del Terzo Settore. Nel 2024 verrà ulteriormente sviluppato il percorso delle attività di controllo a cura dei

Dipartimenti della ATS della Città Metropolitana di Milano interessati al percorso erogativo.

Nel 2025-2027 verrà posta particolare attenzione all'incidenza della normativa regionale circa l'obbligo in questione (L.R. n.1 del 2012 e s.m.i – art. 36 bis), volta ad una semplificazione degli adempimenti in capo ai soggetti destinatari pur con una conferma dell'obbligo di trasparenza in capo agli enti erogatori. Peraltro l'art. 36 bis così dispone: *“Per le concessioni di sovvenzioni, sussidi, contributi o aiuti comunque denominati l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni), nonché, ove prevista, l'alimentazione del registro nazionale degli aiuti di Stato di cui all'articolo 52 della legge 24 dicembre 2012, n. 234 (Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea) da parte della Regione, degli enti del sistema regionale, degli enti locali, singoli o associati e degli altri enti pubblici presenti in Lombardia sostituiscono gli obblighi di pubblicazione posti a carico dei soggetti di cui all'articolo 1, commi 125, 125-bis e 126 della legge 4 agosto 2017, n. 124 (Legge annuale per il mercato e la concorrenza). Il mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei soggetti di cui al comma 1 non comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 1, comma 125-ter, della legge n. 124/2017 né oneri di verifica da parte dei soggetti concedenti sovvenzioni, sussidi, contributi o aiuti comunque denominati.”*.

3.6.8 Gli obblighi di trasparenza delle associazioni, delle fondazioni e degli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro ivi comprese le strutture sanitarie accreditate

L'art. 2 bis, comma 3, del D.lgs. 33 del 2013 prevede che la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni si applichi, in quanto compatibile, alle società in partecipazione pubblica, alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea.

Le imprese, società, associazioni, onlus, ecc. sono tenute agli obblighi di trasparenza previsti dal D.lgs. 33 del 2013 nonché da altre disposizioni normative. Si ricordano, tra le altre, la L.124 del 2017, le indicazioni fornite dall'ANAC con i provvedimenti n. 1134 del 2017 e 141 del 2019, la Circolare del Ministero del lavoro n.2 del 2019 e per quanto di più stretto interesse del Sistema sanitario lombardo, la DGR XI/2672/2019 e la DGR XI/1046/2018.

Con particolare riferimento alle funzioni di attuazione del servizio sanitario nazionale e regionale, gli obblighi di trasparenza riguardano in particolare i soggetti accreditati a contratto si richiamano:

- Lo schema tipo di contratto approvato con DGR n. XII/2228 del 22.04.2024 “Ulteriori indicazioni in tema di negoziazione sanitaria in attuazione della D.G.R. n. XII/1827/2024” ha previsto all'articolo 2, comma 2, che gli enti gestori privati assolvano agli obblighi di pubblicazione e accesso civico previsti dal D. Lgs n. 33/2013.

- Il Piano dei controlli di ATS della Città Metropolitana di Milano anno 2024 approvato con delibera n. 198 del 26/02/2024 ha previsto che la SC contratti sociosanitari e flussi territoriali svolga un'attività in merito agli obblighi di pubblicazione cui sono tenuti gli enti gestori privati contrattualizzati.
- La delibera ANAC n. 203 del 17/05/2023 ha fornito indicazioni in merito all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.
- Comunicato del presidente ANAC del 17 luglio 2023 con cui ha posticipato al 15 settembre 2023 il termine del 31 luglio di cui alla delibera n. 203/2023.

In proposito:

A) ATS ha partecipato ad un Tavolo di lavoro, proposto dai Direttori Amministrativi delle nr. 8 ATS lombarde, che ha individuato Linee Guida per lo sviluppo delle attività di monitoraggio degli obblighi citati (da ultimo verbale del 23 ottobre 2020).

B) In materia di applicazione della L. 124/2017, nei contratti stipulati – secondo i format regionali – vengono richiamati agli obblighi connessi agli adempimenti amministrativi e al debito informativo previsti dalla regolamentazione vigente che rappresentano elemento essenziale della prestazione. In particolare, se il soggetto erogatore soddisfa i requisiti di cui all'art. 2 bis, comma 3 del D.lgs. n. 33/2013 è tenuto agli obblighi di pubblicazione e di accesso civico generalizzato, limitatamente alle attività di pubblico interesse. Il soggetto erogatore è tenuto altresì agli obblighi di trasparenza nei limiti e alle condizioni previste dalla legge 124/2017 e s.m.i.

C) annualmente, viene richiesta la specifica dichiarazione da parte dei soggetti stipulanti i contratti in esame circa l'assolvimento dei citati obblighi (si tratta della dichiarazione inviata ad ANAC).

D) Il Piano dei Controlli ATS 2024 approvato con delibera n.155 del 28 febbraio 2024 prevede uno specifico obiettivo per la contrattualizzazione sociosanitaria così declinato: *“Viene effettuata una attività in merito agli obblighi di pubblicazione e trasparenza di cui all'art.2 bis comma 3 D. Lgs 33/2013, ai sensi di quanto previsto allo schema di contratto regionale adottato con DGR n. XI/1827 del 31.01.2024, inviando apposita comunicazione agli Enti privati circa gli assolvimenti e le tempistiche in relazione alle disposizioni che ANAC adotterà con riferimento all'anno 2024, e richiedendo relativo riscontro da trasmettere alla ATS”. Analogo obiettivo è declinato per la contrattualizzazione sanitaria*

Esiti del monitoraggio

- Sono state inviate le note ATS 22/05/2024 prot. n. 95850 e 21/06/2024 prot. n. 117350 ai gestori privati a contratto con BDG;
- Sono state monitorate le comunicazioni di riscontro da parte degli enti circa l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Inoltre, l'art. 41 del D.Lgs. 33 del 2013 (Trasparenza del servizio sanitario nazionale) ai commi 4 e 5 prevede per l'ente sanitario stipulante (ATS della Città Metropolitana di Milano) che:

“4. È pubblicato e annualmente aggiornato l'elenco delle strutture sanitarie private accreditate. Sono altresì pubblicati gli accordi con esse intersorsi.

5. Le regioni includono il rispetto di obblighi di pubblicità previsti dalla normativa vigente fra i requisiti necessari all'accreditamento delle strutture sanitarie “.

ATS è, dunque impegnata a consolidare l'attività di promozione della trasparenza da parte delle sulle strutture sanitarie accreditate, all'adeguamento dei contratti

con le strutture per la formalizzazione dell'obbligo di trasparenza e all'attività di controllo degli adempimenti di trasparenza.

Le strutture che hanno stipulato i contratti con i soggetti accreditati provvederanno alla pianificazione e alla realizzazione dei controlli.

3.6.9 L'Accesso Civico

3.6.9.1 L'accesso civico "semplice" e l'accesso civico "generalizzato"

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs n.33 del 2013, l'accesso civico "semplice" è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, nei casi in cui sia stata omessa la pubblicazione.

Il comma 2 del medesimo articolo, così come modificato dal D. Lgs n.97 del 2016, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, prevede, inoltre, la possibilità, per chiunque, di accedere a dati, documenti e informazioni, detenuti dalle P.A., ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (accesso civico generalizzato equivalente all'anglosassone *Freedom of information act*: FOIA).

È stato attivato, attraverso l'implementazione del sito di ATS, uno strumento informatico per la gestione delle istanze di accesso civico semplice, generalizzato e accesso ex l.241 del 1990.

Si tratta di un impegno verso la digitalizzazione, finalizzato a semplificare e migliorare la possibilità degli istanti di interloquire con l'ATS e a consentire registrazioni e strumenti di riscontro efficaci. Si veda in tal senso il seguente link:

<https://www.ats-milano.it/servizi-online/accesso-atti>

3.6.9.2 Schema delle tipologie di accesso

Nello schema sotto riportato sono esemplificate le tipologie di accesso ai dati e documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione:

1. Accesso documentale (accesso agli atti) disciplinato dalla legge n.241 del 1990, limitato ai soggetti con interesse differenziato; (cfr. descrizioni sotto riportate);

2. Accesso civico semplice, disciplinato dal D. Lgs. n. 33 del 2013, art. 5, comma 1, limitato a documenti, informazioni o dati per i quali è previsto uno specifico obbligo di pubblicazione, nei casi in cui questa sia stata omessa (cfr. descrizioni sotto riportate);

3. Accesso civico generalizzato, disciplinato dal D. Lgs. n. 33 del 2013, art. 5 comma 2 e art. 5-bis, relativo all'accesso a dati, documenti, informazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di obbligo di pubblicazione. (cfr. descrizioni sotto riportate).

Si riporta la seguente Tabella di raffronto:

	accesso documentale (accesso agli atti)	accesso civico a dati da pubblicare	accesso civico generalizzato
--	--	--	---------------------------------

normativa di riferimento	Legge n. 241/1990 artt. 22 ss.	D. Lgs. n. 33/2013 art. 5, comma 1	D. Lgs. n. 33/2013 art. 5, comma 2 e art. 5-bis
accesso rispetto al soggetto	LIMITATO ai soggetti titolari di un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento per il quale è stato richiesto l'accesso	ILLIMITATO chiunque può esercitarlo anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato	ILLIMITATO chiunque può esercitarlo anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato
accesso rispetto all'oggetto	LIMITATO sono accessibili i documenti amministrativi, ad eccezione di quelli indicati nell'articolo 24 della L. n. 241/90. Il diritto di accesso è esercitabile fino a quando la pubblica amministrazione ha l'obbligo di detenere i documenti amministrativi ai quali si chiede di accedere.	LIMITATO ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione.	LIMITATO sono accessibili i dati e i documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del D.Lgs. n. 33/2013.
oggetto dell'accesso	documenti amministrativi	documenti, informazioni e dati	documenti e dati (esclusa qualsiasi attività aggiuntiva di elaborazione dei dati)
necessità di motivare la richiesta	si	no	no
risposta motivata	si, solo nei casi di diniego, differimento, limitazione	si, solo nei casi di diniego (dati non soggetti a pubblicazione obbligatoria)	si, solo nei casi di diniego, differimento, limitazione
richiesta indirizzata a			

<p>(allegando copia del documento di identità in corso di validità)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio che detiene i documenti richiesti • o Ufficio Relazioni con il Pubblico <p>L'istanza può essere presentata, attraverso l'apposito modulo, con una delle seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tramite PORTALE presso il sito ATS - direttamente presso gli uffici protocollo; - tramite il servizio postale; - tramite posta elettronica certificata (utilizzando un dominio mittente di posta elettronica certificata) all'indirizzo protocollo generale@pec.ats-milano.it 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione <p>L'istanza può essere presentata, attraverso l'apposito modulo, con una delle seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tramite PORTALE presso il sito ATS - direttamente presso gli uffici protocollo; - tramite il servizio postale; - tramite Posta elettronica certificata (utilizzando un dominio mittente di posta elettronica certificata) all'indirizzo protocollo generale@pec.ats-milano.it; - tramite posta elettronica all'indirizzo: trasparenza@ats-milano.it 	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio che detiene i dati, o i documenti richiesti • o Ufficio Relazioni con il Pubblico <p>L'istanza può essere presentata con una delle seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tramite PORTALE presso il sito ATS - direttamente presso gli uffici protocollo; - tramite il servizio postale; - tramite posta elettronica certificata (utilizzando un dominio mittente di posta elettronica certificata) all'indirizzo protocollo generale@pec.ats-milano.it
<p>coinvolgimento contropartiti</p>	<p>si</p>	<p>no</p>	<p>si</p>
<p>ricorso al giudice amministrativo</p>	<p>si</p>	<p>si</p>	<p>Si</p>

organismo con funzioni consultive o di deflazione del contenzioso	Difensore Civile competente territorialmente	Difensore Civile competente territorialmente	Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza;
			Difensore Civile competente territorialmente

3.6.9.3 Accesso civico a dati e documenti

Con riferimento ai termini procedurali dell'accesso civico si evidenzia che il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione del relativo esito al richiedente e agli eventuali controinteressati. Tali termini sono sospesi nel caso di comunicazione dell'istanza al controinteressato durante il tempo stabilito dalla norma per consentire allo stesso di presentare eventuale opposizione (10 giorni dalla ricezione della comunicazione).

In caso di accoglimento, l'amministrazione trasmette tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti, ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013, pubblica sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

Laddove vi sia stato, invece, l'accoglimento della richiesta di accesso civico generalizzato nonostante l'opposizione del controinteressato, l'amministrazione è tenuta a darne comunicazione a quest'ultimo. I dati o i documenti possono essere trasmessi al richiedente non prima di quindici giorni dalla ricezione della comunicazione da parte del controinteressato, ciò anche al fine di consentire a quest'ultimo di presentare eventualmente richiesta di riesame o ricorso al difensore civico, oppure ricorso al giudice amministrativo (cfr. D.lgs. 33/2013, art. 5, commi 7-9).

In ottemperanza a quanto previsto dalle Linee Guida di cui alla Delibera ANAC n. 1309 del 28 Dicembre 2017, l'ATS della Città Metropolitana di Milano ha istituito un registro delle richieste di accesso pervenute (con riferimento alle tre tipologie di accesso) e un monitoraggio semestrale.

3.6.9.4 Tabella, riepilogativa dei dati relativi all'accesso – secondo le diverse tipologie

Si riporta la seguente Tabella, riepilogativa dei dati relativi all'accesso – secondo le diverse tipologie -, pubblicati semestralmente in Area Amministrazione Trasparente:

ANNO DI RIFERIMENTO	2024		2023		2022		2021	
	I SEM	II SEM						
ACCESSO DOCUMENTALE	235	201	197	161	168	205	180	172
ACCESSO CIVICO SEMPLICE	1	0	6	1	4	6	1	0

ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO	8	7	13	9	9	4	24	10
TOTALE	244	208	216	171	181	215	205	182
RICORSO/OPP.	0	2	1	0	1	1	1	0

3.6.9.5 Condivisione delle informazioni nella fase emergenziale

Sul tema della trasparenza dei dati l'ATS si è impegnata a fornire e condividere, con chi ne faccia richiesta, privati cittadini o organi di stampa, i dati d'interesse che ha a disposizione e che possono essere condivisi.

3.6.10 L'istituto del Riesame per le istanze di accesso

Si tratta di un istituto, introdotto con decreto legislativo n. 97 del 2016 (la normativa cosiddetta FOIA -Freedom of Information Act), attraverso il quale viene fornito al richiedente, nell'ambito delle misure deflattive del contenzioso, uno strumento che consente la rivalutazione dell'istanza di accesso, in caso di diniego totale, parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato dall'art.5, comma 6, del D. Lgs. n. 33 del 2013.

L'organo competente a procedere in merito all'istanza di riesame è il RPCT, il quale si pronuncia entro 20 gg.

Per consentire il riesame tempestivo, i servizi che detengono le informazioni ovvero che hanno deciso sull'accesso civico, hanno l'onere di trasmettere la documentazione e di relazionare al RPCT sulla procedura seguita e sulle ragioni delle decisioni.

3.6.11 Il Sistema di Gestione della privacy all'interno dell'ATS della Città Metropolitana di Milano

L'ATS della Città Metropolitana di Milano è Titolare del trattamento dei dati personali, dei dati relativi alla salute, nonché di categorie particolari di dati, quali i dati sensibili e giudiziari che tratta nell'esercizio e per le finalità delle proprie attività istituzionali, nel rispetto dei diritti degli interessati.

Il trattamento dei dati personali avviene in base a principi e a finalità atte a garantire la legittimità e la conformità dello stesso.

In particolare, per le attività dei soggetti pubblici il trattamento:

- è previsto dalla legge e dai regolamenti;
- è effettuato nell'ambito delle proprie attività istituzionali e per il perseguimento delle finalità istituzionali, nel rispetto dei diritti degli interessati;
- avviene previa informativa, che è sempre obbligatoria;
- avviene con il consenso dell'interessato nei casi previsti dalla legge;
- è effettuato dai soggetti autorizzati allo stesso (Titolare, Responsabile, Incaricato e Amministratori di Sistema);
- è effettuato secondo misure tecniche, organizzative e procedurali che garantiscano la protezione dei dati dai rischi ai quali sono sottoposti durante il trattamento.

All'interno di ATS è stato implementato un modello organizzativo e gestionale della privacy, adeguato alla complessità ed alla dinamicità della nuova organizzazione

strategica, nonché all'evoluzione normativa in atto, sia europea che nazionale, con l'obiettivo di:

- utilizzo appropriato e conforme dei dati personali alle finalità istituzionali;
- garantire che il trattamento sia effettuato dai soggetti autorizzati;
- garantire una adeguata protezione dei dati ed il rispetto dei diritti degli interessati;
- disporre di idonei strumenti per interventi autocorrettivi, al fine di prevenire comportamenti scorretti ed incorrere in sanzioni;
- garantire un sistema di gestione documentale che consenta la tracciabilità dei processi e delle operazioni eseguite per finalità di trasparenza, accessibilità e di dimostrare la conformità dei trattamenti.

In conformità al Regolamento UE 2016/679 e al D. Lgs. n. 196 del 2003 novellato dal D. Lgs. n. 101 del 2018, gli strumenti operativi già adottati da ATS e in uso per la gestione della privacy sono:

- il Registro delle attività di trattamento dei dati personali, che descrive l'intero sistema dai trattamenti alle misure di sicurezza, le varie figure privacy e i loro rispettivi ruoli, sia del Titolare che dei Responsabili Interni;
- la Designazione dei Responsabili interni ed esterni, dei soggetti autorizzati e degli Amministratori di sistema, nonché di altre figure professionali specifiche;
- la designazione del Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD anche denominato DPO: *Data Protection Officer*);
- la Formazione con corsi FAD ed in aula;
- l'Informativa Unica semplificata e il modulo di consenso;
- la Modulistica codificata e pubblicata in area documentale di ATS;
- la definizione delle modalità di gestione delle richieste e dei diritti degli interessati;
- la Comunicazione interna e attraverso il sito web, con specifica Informativa di navigazione;
- il piano di Audit per la verifica della conformità del sistema.

Note conclusive

La Sottosezione del PIAO dedicata alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione deve considerarsi centrale e strettamente correlata con le aree relative al "**valore pubblico**" e "alla performance".

L'ATS, nel triennio 2025-2027, persegue le finalità di trasparenza e anticorruzione, utilizzando gli strumenti di pianificazione per l'attuazione delle finalità di cui alla **L. 190/2012**.

L'ATS, come indicato dal PNA 2019 (Parte II, § 4.), ha attivato un percorso di **consultazione pubblica** e la sezione del PIAO 2024-2026 è stato oggetto di pubblicazione, nel mese di ottobre 2024, presso il sito di ATS della Città Metropolitana di Milano.

**SEZIONE III:
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

Sottosezione 4: Struttura Organizzativa

4.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di ATS Milano è delineata dalla seguente normativa:

- dal decreto legislativo 30.12.1992, n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421" ed in particolare:
 - o l'articolo 2 con il quale sono state definite le competenze regionali in materia sanitaria;
 - o l'articolo 3 e seguenti contenenti indicazioni inerenti le caratteristiche e le peculiarità della Aziende Sanitarie, i principi a cui le stesse devono informare la propria attività, nonché gli organi dell'Azienda e le relative competenze;
- dalla Legge Regionale 30.12.2009, n. 33, e s. m. i., recante "Testo Unico delle leggi regionali in materia di Sanità" ed in particolare:
 - o l'art. 6, c. 6, ai sensi del quale ogni Agenzia per la Tutela della Salute (ATS) adotta l'organizzazione interna più idonea alla propria realtà territoriale, sottoponendola all'approvazione della Giunta regionale, previo parere della competente commissione consiliare;
 - o l'art. 17, c. 4, lettera a), che comprende il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico tra i provvedimenti soggetti a controllo da parte della Giunta Regionale nell'ambito delle disposizioni di cui all'art. 4, c. 8, della legge n. 412 del 30.12.1991;
 - o l'art. 7, c. 19, ai sensi del quale, nell'ambito delle ATS Montagna e Città Metropolitana Milano, in ragione della loro peculiarità territoriale, possono essere individuati dalla Giunta regionale, previo parere della commissione consiliare competente e sentite le conferenze dei sindaci territorialmente competenti, particolari modelli gestionali, organizzativi ed aziendali che consentono un miglioramento della rete dell'offerta e una sua razionalizzazione;

POAS 2022-2024

In attuazione alla Legge Regionale del 30 dicembre 2009 n. 33 "Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità", così come modificata dalla Legge Regionale n. 22 del 14.12.2021 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33", con DGR 6278 del 11 aprile 2022 sono state adottate le Linee Guida regionali per la revisione dei POAS per il triennio 2022-2024.

ATS Milano nel percorso di attuazione del POAS 2022-2024 ha deliberato con atto n. 485 del 10 giugno 2022 l'adozione del POAS 2022-2024.

Tale l'adozione non ha comportato l'immediata efficacia delle disposizioni in esso contenute, poiché lo stesso è stata oggetto di trasmissione alla Direzione Generale Welfare per essere sottoposto, ai sensi dell'art. 17 c.4 della L.R. 33/2009, alla fase di controllo preventivo di cui all'art. 4 comma 8 di cui alla L. n. 412/1991 ai fini della approvazione da parte della Giunta Regionale.

Con atto n. 774 del 16 settembre 2022, di presa d'atto della DGR n. XI/ 6917 del 12 settembre 2022 di approvazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico

(POAS) 2022-2024 dell' Agenzia di Tutela della Salute (ATS) della Città Metropolitana di Milano.

Il POAS è riportato in Area Amministrazione Trasparente del sito internet aziendale al seguente link:

<https://www.ats-milano.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general>

I principali atti aziendali che hanno dato avvio alle diverse fasi attuative del POAS sono:

- deliberazione n. 1026 del 30/11/2022 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine al Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2022-2024 dell'ATS della Città Metropolitana di Milano. Primo provvedimento attuativo;
- deliberazione n. 888 del 2/10/2023 avente ad oggetto determinazioni in ordine al piano di organizzazione aziendale strategico (POAS) 2022-2024 dell'ATS della Città Metropolitana di Milano. Secondo provvedimento attuativo: atto di ricognizione degli incarichi professionali.

Con nota di Regione Lombardia Prot. n. G1.2024.0024531 del 21/06/2024 avente ad oggetto "Aggiornamento Piano di Organizzazione Strategico Aziendale POAS 2022-2024", è stata comunicata la possibilità per gli Enti di presentare un aggiornamento del POAS 2022-2024 entro il 2 agosto 2024 attraverso la piattaforma POAS WEB.

Con deliberazione n. 629 del 01/08/2024 ad oggetto "Determinazioni in ordine al Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2022-2024 dell'ATS della Città Metropolitana di Milano" è stato adottato la variazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2022-2024.

In data 01/08/2024 l'aggiornamento del POAS 2022-2024 è stato trasmesso alla Direzione Welfare per essere sottoposto, ai sensi dell'art. 17 c.4 della L.R. 33/2009, alla fase di controllo preventivo di cui all'art. 4 comma 8 di cui alla L. n. 412/1991 ai fini della approvazione da parte della Giunta Regionale

Con deliberazione n. 3233 del 14/11/2024 avente ad oggetto "Preso d'atto della DGR XII/3233 del 21/10/2024 di Regione Lombardia avente ad oggetto "Aggiornamento del piano di organizzazione aziendale strategico (poas) 2022-2024 dell'ATS della Città Metropolitana di Milano" si è preso atto che la Giunta Regionale con DGR n. XII/3233 del 21/10/2024, ha approvato il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2022-2024, e dei relativi allegati parti integranti dell'atto:

- "Allegato A", costituito dalla citata deliberazione n. 629/2024, completa della parte descrittiva e dei relativi allegati;
- "Allegato B", costituito dall'Organigramma generato dalla piattaforma POAS WEB;

In merito all'operatività del nuovo assetto organizzativo, lo stesso avverrà con la gradualità necessaria nel rispetto della pianificazione definita dalla Direzione Strategica e alla luce del cronoprogramma presentato.

Nel provvedimento si è inoltre preso atto del nuovo funzionigramma aziendale quale documento che definisce le attività e le funzioni in capo alle strutture individuate nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico, acquisisce piena efficacia e validità.

Con deliberazione n. 1007 del 5/12/2024 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine all'aggiornamento del piano di organizzazione aziendale strategico (POAS) 2022-2024 dell'ATS della Città Metropolitana di Milano. Primo provvedimento attuativo "sono stati posti in essere i seguenti adempimenti finalizzati alla concreta attuazione dell'assetto organizzativo così come declinato nell'aggiornamento del POAS 2022-2024:

- procedere alle previste modifiche di denominazione delle strutture;
- procedere alle modifiche degli afferimenti delle strutture;
- procedere alla attivazione delle nuove strutture;
- procedere alla soppressione delle strutture individuate nello specifico all'allegato C entro il termine massimo del 31/12/2024
- procedere alla predisposizione delle richieste di autorizzazione a Regione Lombardia in relazione all'attivazione e alla conseguente copertura delle strutture complesse aziendali;
- procedere alla attivazione delle procedure per la copertura degli incarichi delle strutture vacanti secondo l'ordine di priorità indicato dalla direzione strategica;
- procedere alla sottoscrizione degli addendum contrattuali per le sole casistiche specificatamente individuate;
- di procedere alla revoca degli incarichi gestionali e professionali per le casistiche specificatamente individuate;
- procedere alla predisposizione degli elenchi del personale della dirigenza e del comparto da trasferire alle nuove strutture, su indicazione del Direttore di Dipartimento, e all'invio delle relative note di assegnazione al personale interessato;
- procedere alla mappatura delle attività delle nuove strutture al fine della determinazione del grado di smartabilità delle stesse, quale attuazione dei regolamenti aziendali per il lavoro agile delle diverse aree contrattuali, i cui esiti andranno a integrare il documento contenente le mappature di tutte le strutture aziendali conservato agli atti della SC Gestione delle Risorse Umane.

Con deliberazione n. 1075 del 20/12/2024 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine all'aggiornamento del piano di organizzazione aziendale strategico (POAS) 2022-2024 dell'ATS della Città Metropolitana di Milano. Secondo provvedimento attuativo. ", sono stati rappresentate le specifiche misure relative agli incarichi dirigenziali delle strutture sopresse a seguito dell'aggiornamento del POAS 2022-2024.

4.2 Organigramma

L'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione operativa dell'ATS della Città Metropolitana di Milano, come previsto all'art. 17 bis del D.Lgs. n. 502/1992.

ATS della Città Metropolitana di Milano si articola nelle seguenti strutture organizzative:

- Dipartimenti Gestionali: strutture organizzative, caratterizzate dall'uso integrato delle risorse e dall'attribuzione di un budget unico, costituite da una pluralità di articolazioni raggruppate in base all'affinità ed alla connessione funzionale, al fine di razionalizzare i rapporti tra le stesse in termini di efficienza, efficacia ed economicità. A loro volta, si articolano in: Strutture complesse (SC); Strutture semplici (SS); Strutture semplici a valenza dipartimentale (SSD).

Svolgono, attraverso tali articolazioni, funzioni di programmazione, di definizione di linee guida e protocolli operativi per assicurare l'omogeneità e la qualità dei servizi erogati.

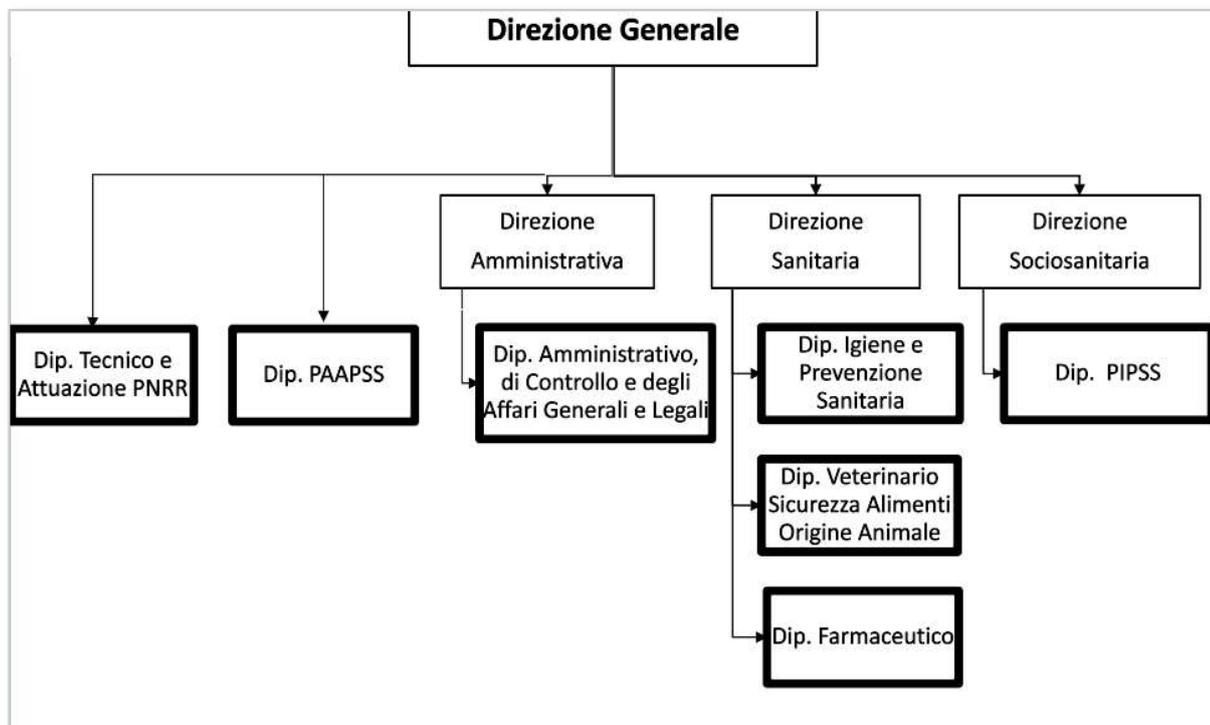
- Staff delle Direzioni, Strutture Complesse o Semplici: svolgono attività di rilevanza strategica o ad alta necessità di integrazione, funzioni trasversali a supporto dell'attività di governo, programmazione.
- Strutture Complesse (SC); sono articolazioni che posseggono requisiti strutturali e funzionali di rilevante importanza, che necessitano di competenze pluriprofessionali e specialistiche per l'espletamento delle attività ad esse conferite. Le SC sono individuabili sulla base dell'omogeneità delle prestazioni e dei servizi erogati, dei processi gestiti e delle competenze specialistiche richieste;
- Strutture Semplici Dipartimentali (SSD); sono strutture che, in un'ottica di supporto trasversale, vengono collocate gerarchicamente alle dipendenze del Direttore del dipartimento, al fine di rendere le prestazioni erogate dalle stesse disponibili per tutte le strutture del dipartimento medesimo. La SSD ha dipendenza gerarchica univoca;
- Strutture Semplici (SS); possono essere nell'ambito di strutture operative complesse (SC) o poste in staff alle direzioni o ai dipartimenti; le SS sono strutture con funzioni e responsabilità specifiche ad esse assegnate, con atto scritto e motivato, da parte dei livelli sovraordinati, con attribuzione di autonomia in un ambito di relazione gerarchica definita.

Sono presenti nell'organigramma, a seguito dell'aggiornamento del POAS, di cui alla deliberazione n. 629 del 01/08/2024, 4 direzioni, 7 dipartimenti gestionali e complessivamente 208 strutture per una dotazione 2024 di 1824 unità.

La tabella che segue indica il numero di strutture individuate nel POAS 2022-2024 suddivise per dipartimenti e strutture in staff.

	DIREZ. GENERALE	DIP. PAAPSS	DIP. TECNICO	DIREZ. SANITARIA	DIP. IPS	DIP. VET.	DIP. FARMACEUTICO	DIREZ. SOCIO SAN	DIP. PIPSS	DIREZ. AMMINISTRATIVA	DIP. AMMINISTRATIVO	TOTALE
SC	5	10	3	1	10	13	3		5		3	53
SSD		1	1		1	4	1		1		1	10
SS	14	20	8	2	45	27	7	1	13		8	145
	19	31	12	3	56	44	11	1	19	0	12	208

Lo schema seguente rappresenta il vigente Organigramma riferito alle Direzioni Aziendali e ai dipartimenti:



4.3 Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi

La tabella che segue descrive le azioni intraprese da ATS necessarie per supportare le priorità strategiche in relazione alla generazione di valore pubblico nonché per accompagnare il perseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali.

Azione	Estremi eventuale Delibera/ Determina/ Regolamento o altro atto pubblicato in Albo Pretorio o SGQ
Regolamentazione per funzionamento del NVP e dei Collegi Tecnici	<i>Delibera n. 999 del 25/11/2021 "Adozione del regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'ATS Città Metropolitana di Milano. Adempimenti conseguenti"</i>
	<i>Delibera n. 445 del 24/5/2022 "Approvazione del Regolamento disciplinante la composizione e le modalità di funzionamento del Collegio Tecnico di valutazione dei Dirigenti"</i>
Presenza di organismi aziendali previsti da specifiche disposizioni di legge o regolamentari (commissioni, comitati, ecc.)	<i>Delibera n. 295 del 23/03/17 "Ridefinizione delle Cabine di Regia" – Delibera n. 458 del 12/5/2023 (Cabina di Regia Integrata); Regolamento Commissione Farmaceutica Aziendale - codice A270-RG001;</i>

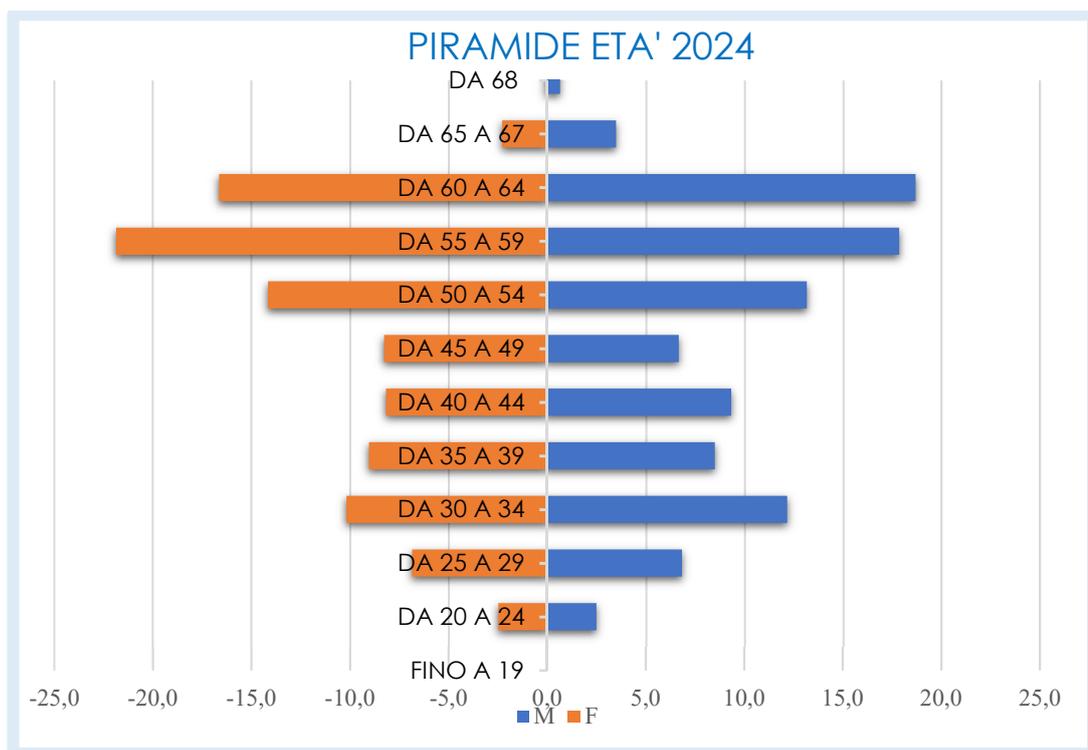
Presenza di un sistema di rilevazione e attribuzione delle competenze (con relative funzioni e poteri di firma)	Delibera n. 104 del 12/02/2021 "Regolamento in materia di provvedimenti e atti di competenza"
Presenza di un sistema per la graduazione, il conferimento, la modifica e la revoca degli incarichi di struttura (laddove non previsti da specifica previsione di legge)	Delibera n. 804 del 01/08/2018 "Regolamento conferimento incarichi dirigenziali"
Presenza di un sistema aziendale di valutazione della dirigenza e del comparto come previsto dai CCNL	Delibera 1164 del 21/12/2023 "Sistema di Valutazione Dirigenza PTA"; Delibera 1165 del 21/12/2023 "Sistema di Valutazione Dirigenza Sanitaria"; Delibera 1035 del 22/11/2023 "Sistema di Valutazione Personale del comparto";
Presenza delle procedure e degli atti oggetto di consultazione e le modalità di partecipazione e di tutela degli utenti	Regolamento "Gestione albo pretorio online" - codice A005-RG003; Regolamento Accesso Atti - Delibera 891 del 5.20.2023
Adozione Codice di Comportamento Aziendale	Delibera n 43 del 22 gennaio 2021 Delibera n 375 del 09 maggio 2024 - Aggiornamento -

4.4. Consistenza e analisi del personale al 31.12.2024

In questo capitolo viene riportata la consistenza del personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento del PIAO.

QUALIFICA	31/12/2024
DIRIGENZA MEDICA	106
DIRIGENZA VETERINARIA	114
DIRIGENZA SANITARIA	56
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	19
DIRIGENZA PROFESSIONALE	21
DIRIGENZA TECNICA	11
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	29
PERSONALE INFERMIERISTICO	56
PERSONALE TECNICO SANITARIO	34
ASSISTENTI SANITARI	146
PERSONALE VIGIL.ISPEZIONE - TdP	343
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	31
ASSISTENTI SOCIALI	29
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	133
OTA-OSS	2
PERSONALE AMMINISTRATIVO	523

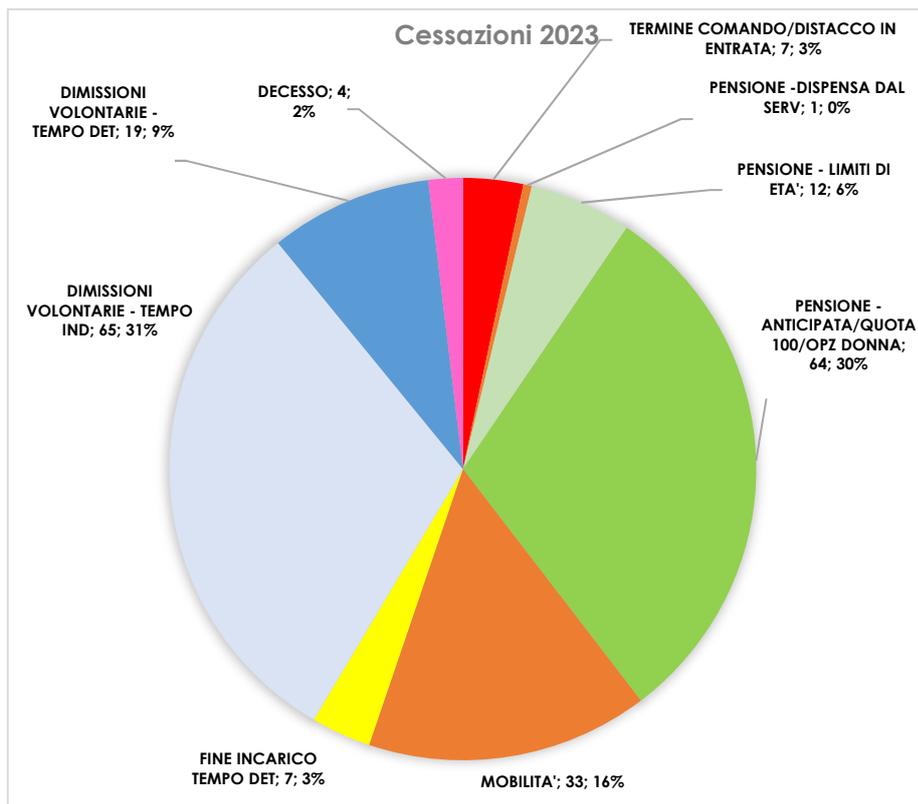
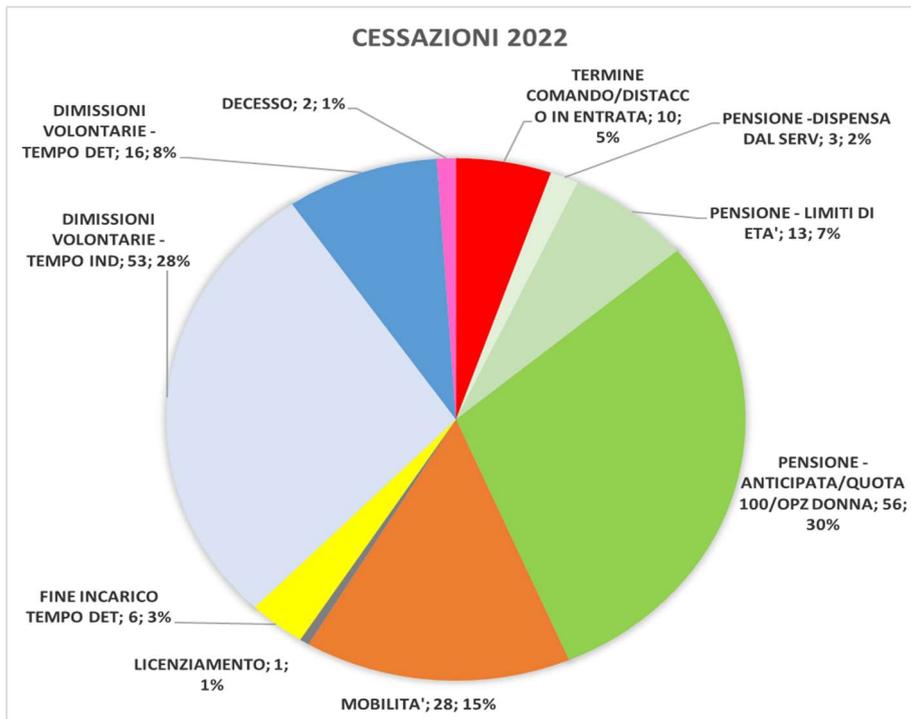
Con riferimento alla suddivisione per genere e età il grafico che segue evidenzia la composizione del personale al 31/12/2024.

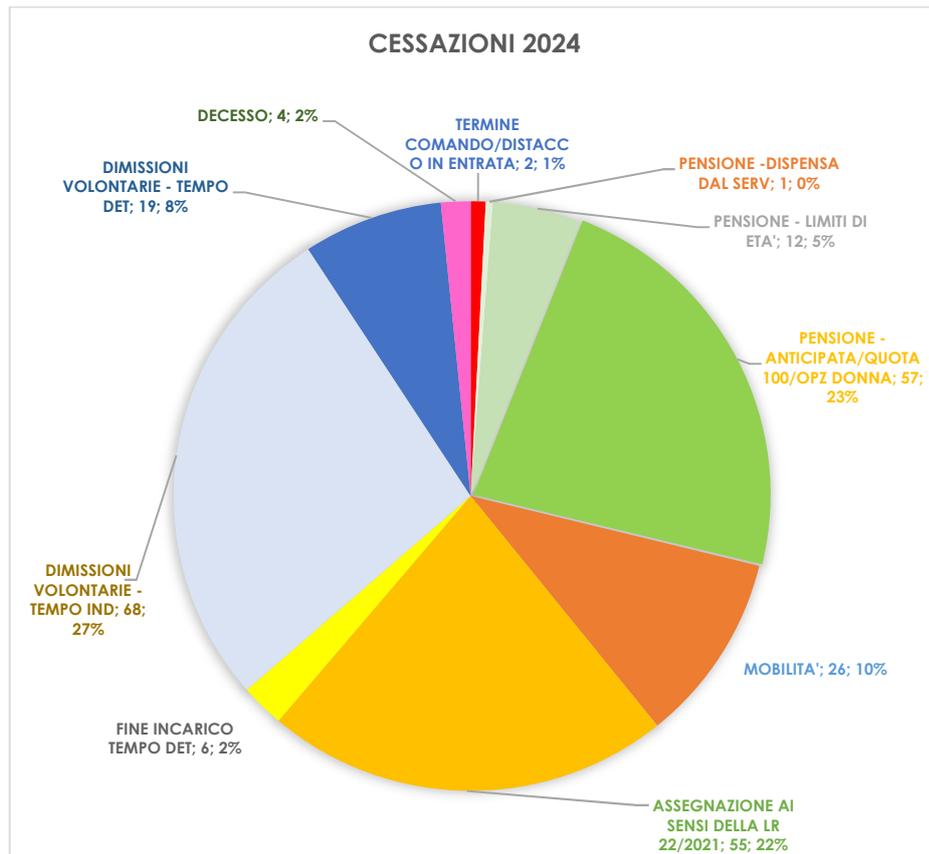


L'analisi della composizione della dotazione organica con riferimento al tempo pieno e a part-time è indicata nella tabella che segue.

		F	M
TEMPO PIENO	93,03%	61,91%	38,09%
PART TIME	6,97%	87,83%	12,17%

Le cessazioni avvenute nel corso degli ultimi 3 anni con il dettaglio delle motivazioni sono rappresentate nei grafici che seguono.





Sottosezione 5: Organizzazione del lavoro agile

Si riportano, nella presente Sottosezione 5, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo dei modelli innovativi di organizzazione del lavoro con particolare riferimento al lavoro agile.

L'ATS Milano nei termini normativi ha adottato per l'anno 2022 il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), quale sezione del Piano delle performance 2022-2024.

L'analisi e le valutazioni che avevano costituito il fondamento del POLA, devono essere confermate, in vista dello sviluppo per il triennio 2024-2026 del presente PIAO. In tal senso, si evidenzia quanto segue.

Normativa di riferimento

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19", convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art.263 comma 4-bis che "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative."

Il piano sarà oggetto di costante revisione a fronte di modifiche o integrazione della disciplina del lavoro agile sia a livello normativo che contrattuale.

La Legge 7 agosto 2015, n.124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (c.d. "Riforma Madia"), ha per la prima volta introdotto la tematica del lavoro agile nella pubblica amministrazione. L'articolo 14, rubricato come "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che "le amministrazioni, (...) adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, (...)".

Lo sviluppo di strumenti innovativi destinati alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ha condotto all'emanazione della Legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". Al suo interno è prevista una specifica disciplina per il lavoro agile, di cui all'art. 18 viene fornita una prima – e tuttora valida – definizione normativa, descrivendo il lavoro

agile quale "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Lo stesso articolo prevede l'applicazione di questo strumento anche al pubblico impiego: secondo il comma 3 infatti "le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124."

In questa linea si muove la direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA. Le linee guida per la prima volta evidenziano non solo i vantaggi per i lavoratori rispetto alla conciliazione vita-lavoro e le cure parentali, ma anche le potenzialità dello strumento dirette ad un incremento della produttività: si parla infatti di "nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Le linee guida hanno fissato come obiettivo quantitativo il raggiungimento, nell'arco di un triennio, di una quota di almeno il 10% del personale in grado, su richiesta, di lavorare da remoto.

A marzo 2020 la situazione emergenziale connessa all'epidemia da COVID-19, ha imposto il lavoro da remoto come misura necessaria per limitare le situazioni di potenziale contagio nel mondo del lavoro, anche pubblico.

Con la legislazione di urgenza del periodo di allarme sanitario alle disposizioni esistenti si è dato corso a una forte accelerazione del lavoro agile, mediante:

- Individuazione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni (e anzi come modalità principale fino a ottobre 2020), al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni);
- Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19", convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art.263 comma 4-bis che "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della

digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.".

- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020, redatto allo scopo di fornire un quadro ricognitivo organico della disciplina sul lavoro agile nell'emergenza, stabilire specifiche modalità organizzative e fissare criteri ai quali attenersi per garantire la necessaria flessibilità del lavoro pubblico e per lo svolgimento del lavoro in modalità agile.
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020, con cui si approvano le linee guida per la redazione del POLA.
- Decreto ministeriale del 23 dicembre 2020, con cui sono state prorogate fino al 31 gennaio 2021 le disposizioni contenute nel DM del 19 ottobre 2020 in materia di lavoro agile nelle PA.
- Con la conversione in legge del Decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183 (cosiddetto Decreto Milleproroghe), è stato poi fissato al 30 aprile 2021 il termine ultimo per utilizzare la procedura semplificata del lavoro agile per i lavoratori della PA, coerentemente con la proroga dello stato di emergenza.
- Il Decreto Riaperture (Decreto-legge del 22 aprile 2021 n. 52), entrato in vigore il 23 aprile 2021, prorogando lo stato di emergenza, ha esteso l'adozione della procedura semplificata fino al 31 luglio. L'adozione dello smart working con procedure semplificate continua ad essere legata, quindi, alla cessazione dello stato emergenziale.
- La Legge 17 giugno 2021, n. 87 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" ha abrogato il D.L. 30 aprile 2021, n. 56 intervenuto sulla disciplina dello smartworking nella P.A., con assorbimento delle relative disposizioni nel testo del Decreto Riaperture convertito in Legge. Per il pubblico impiego, confermate invece le previsioni che già erano state introdotte dal D.L. 30 aprile 2021, n. 56 in modifica dell'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 (convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77) e dell'art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124 e quindi le Amministrazioni Pubbliche (art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi (ove previsti), fino al 31 dicembre 2021, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando lo smartworking con le misure semplificate di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 87, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (convertito con modificazioni in L. 24 aprile 2020, n. 27) – pertanto prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017, n. 81 - e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.
- Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 si stabilisce che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi. Spetterà alle

single amministrazioni definire l'organizzazione degli uffici. Nel frattempo, sono in corso le trattative per i rinnovi dei contratti pubblici, che garantiranno, una volta concluse, una regolazione puntuale dello smart working.

- Con Decreto dell'8 ottobre 2021 "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 13 ottobre 2021), il Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, ha indicato le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale dipendente a partire dal 15 ottobre 2021. Il Decreto stabilisce che ciascun Ufficio è tenuto ad adottare le misure organizzative necessarie per consentire il graduale rientro in sede di tutto il personale in servizio a decorrere dal 15 ottobre ed entro il 31 ottobre, assicurando, da subito la presenza in servizio dei dipendenti preposti alle attività di sportello e ricevimento degli utenti (front office) e di quelli assegnati ai settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento, flessibilità da definirsi previa intesa con le organizzazioni sindacali. L'art. 1, comma 3 del decreto 8 ottobre, nel precisare che "il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa", dando così seguito all'art. 1, comma 1, del D.P.C.M. del 23 settembre, ha disposto, "nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi (...) nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", che l'accesso al lavoro agile possa essere comunque autorizzato nel rispetto di alcune condizionalità:
 - a. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 - b. l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
 - c. l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - d. l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
 - e. l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
 - f. l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno: 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;

- g. le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
 - h. le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.
- Il 30 novembre 2021, a conclusione del confronto con le organizzazioni sindacali, il Ministro per la Pubblica amministrazione ha pubblicato lo schema di "Linee guida per lo smart working nella Pubblica Amministrazione", che anticipano ciò che sarà definito entro l'anno nei contratti di lavoro.
 - Il Dlgs 105/2022 modifica l'articolo 18, comma 3-bis della legge 81/2017 che viene sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del Dlgs 105/2022: dal 13 agosto scorso, data di entrata in vigore del decreto legislativo, le priorità che i datori di lavoro pubblici e privati devono riconoscere alle richieste di accesso al lavoro agile, devono riguardare le lavoratrici e i lavoratori con figli fino a dodici anni di età o, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104
 - **Il 29/12/2023** è stata emanata una direttiva da parte Ministro per la Pubblica Amministrazione che esamina la situazione dei cosiddetti lavoratori "fragili", alla luce della superata contingenza pandemica, la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità prevedendo nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione la possibilità di individuare le specifiche misure organizzative necessarie.

CCNL

Nella tornata contrattuale CCNL 2019-2021 si prevede per la prima volta l'inserimento nei Ccnl delle tre aree contrattuali della disciplina del lavoro agile che risulta in linea con quanto previsto dalla Legge 81/2017.

Con il 2024 è terminata la sottoscrizione dei CCNL 2019-2021 con la previsione di uno specifico titolo dedicato al dettato contrattuale sia per il personale del comparto sia per la dirigenza sanitaria e la dirigenza PTA.

Nelle relazioni sindacali il lavoro agile è materia di confronto sindacale.

Le linee guida sopra illustrate, cessano la loro efficacia con l'entrata in vigore del contratto, come precisato nella premessa delle stesse, ma solo per tutte le parti non compatibili con la disciplina contrattuale.

Il principio della prevalenza della prestazione in presenza non può dirsi incompatibile con la definizione di lavoro agile contenuta nel CCNL 2019-2021 del comparto, tutt'altro, semmai qualificante. Il contratto detta un principio generale di alternanza, definito da una prestazione eseguita in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali dell'ente. Le linee guida che sopravvivono perché compatibili, specificano lo spazio massimo concesso al lavoro a distanza, che non può superare le giornate rese in presenza, come peraltro indicato nei contenuti della sottosezione riferita al lavoro agile nel Piao definiti dal Dm attuativo dell'articolo 8, comma 6, del Dl 80/2021, fatte salve le considerazioni contenute nella direttiva del dicembre 2023

che nel corso del 2024 potranno essere oggetto di approfondimenti aziendali in merito.

Smart Working per i lavoratori fragili

La disposizione dello Smart Working per i lavoratori fragili del settore pubblico e privato è stata introdotta per la prima volta insieme alle altre casistiche, con il Decreto Cura Italia, convertito con modificazioni nella Legge 24 aprile 2020, n. 27. L'INPS poi aveva disciplinato le novità relative al Smart Working per i lavoratori fragili e anche quelle in merito a una tutela previdenziale specifica nell'ambito dell'emergenza Covid-19 in caso di patologia o contagio.

Con il Decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105 (articolo 9), per tali categorie era arrivata la proroga per lo Smart Working fino al 31 ottobre 2021. Poi, con l'articolo 2-ter del Decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, inserito, in sede di conversione, dalla Legge 24 settembre 2021, n. 133 sono arrivate nuove modifiche: con il messaggio 13 ottobre 2021, n. 3465, l'INPS ha comunicato dunque la proroga fino al 31 dicembre 2021. Infine, con la proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022 con il nuovo Decreto Covid, è stata stabilita la proroga al 28 febbraio 2022. Successivamente si sono succedute ulteriori proroghe, da ultimo con la Legge 197 del 29/12/2022 è stato previsto quale termine il 31 marzo 2023.

Si evidenzia che con DM del 4 febbraio 2022 sono state individuate le patologie per le quali è riconosciuta la fragilità.

Il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica ha fatto sì che a decorrere dal 01/01/2024 non siano stati ulteriormente prorogati i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che nel contesto pandemico erano stati individuati quali destinatari di una specifica tutela.

Dal POLA al PIAO

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. In particolare, nella sezione 3 del PIAO "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" alla sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile dovranno essere indicati, secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

Con il decreto-legge 228 del 30 dicembre 2021 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" è stata spostata ad aprile 2022 la presentazione del PIAO in conseguenza alla proroga al 31 marzo 2022 della scadenza per l'emanazione di uno più decreti del Presidente della Repubblica con i quali saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai vari documenti programmatici assorbiti dal

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) introdotto dal decreto legge 80/21.

Con Decreto (Dip. Funzione pubblica) del 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato nella G.U. del 7 settembre 2022, n. 209) è stato pubblicato il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione a cui sono seguite con circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2022 le relative indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione.

Le condizionalità e i livelli di attuazione e di sviluppo in ATS della Città Metropolitana di Milano

L'esperienza dello smart working dal 2018 al 2019

Il percorso seguito da ATS Città Metropolitana di Milano in tema di lavoro agile prende le mosse già nel 2018, con l'approvazione del regolamento per la disciplina dello smart working in attuazione della Legge 81/2017, dando effettiva attuazione alla misura ivi prevista, corrispondente all'attivazione di contratti individuali di lavoro agile per il 10% della forza lavoro dipendente.

L'Agenzia ha inteso sviluppare tale strumento al fine di migliorare la motivazione e il miglior equilibrio tra lavoro e vita familiare dei dipendenti, la riduzione del tasso di assenteismo e l'incremento delle prestazioni lavorative e della produttività delle persone. L'agenzia inoltre aveva presente come tale modalità lavorativa potesse contribuire quale soluzione alla problematica della mobilità pendolare che è una criticità affrontata quotidianamente dalla maggior parte dei dipendenti di ATS.

Il progetto del 2018 ha previsto l'attivazione di un gruppo di lavoro a cui è stato assegnato il compito di studiare la tematica con particolare riferimento alle sperimentazioni già attivate in altre pubbliche amministrazioni, analizzare la specificità aziendale al fine di predisporre una proposta di modello di smart working che rispondesse alle specifiche esigenze dell'ATS.

Il gruppo di lavoro ha sviluppato i contenuti connessi al nuovo modello organizzativo focalizzando l'attenzione principalmente sulle seguenti tematiche:

- layout fisico degli spazi di lavoro al fine di creare postazioni condivise per Sviluppare successivamente anche il co-working;
- potenzialità delle tecnologie digitali a disposizione dell'azienda per il ripensamento dello spazio virtuale di lavoro con particolare riferimento al passaggio dei dati e delle applicazioni in cloud;
- la sicurezza dei dati oggetto delle attività in smart working;
- censimento dei pc portatili attualmente a disposizione e la programmazione degli acquisti di attrezzature nei prossimi anni considerando l'incremento del lavoro agile nei prossimi anni;
- ampliare la platea degli interessati permettendo in specifici casi l'utilizzo di pc personali;
- policy organizzative, cultura del middle management e comportamenti delle persone;
- il target delle persone potenzialmente interessate comprendendo sia il comparto che la dirigenza individuando in particolare un ruolo attivo e propositivo

dello smart worker a partire dalla fase di domanda di attivazione dello smart working;

- la definizione delle attività che possono essere svolte in tale modalità;
- la modalità di attuazione dello smart working (giornate, sede, assicurazione, ecc.);
- la fase di sperimentazione con l'individuazione di un cronoprogramma e la misurazione dei risultati;
- la formazione specifica destinata ai dipendenti coinvolti nel progetto e ai Responsabili di struttura.

La bozza di regolamento è stata oggetto di contrattazione sindacale.

Il regolamento è stato approvato con deliberazione n. 1031 del 04/10/2018 ed è stato pubblicato nell'Area Documentale del sito web aziendale.

Lo smart working in ATS prevedeva la possibilità di lavorare in una sede diversa da quella di assegnazione per un massimo di n. 6 giorni/mese, non cumulabili per un utilizzo successivo e fruibili per non più di 2 giorni/settimana salvo diversa Programmazione da concordare con il dirigente di riferimento.

In relazione al numero massimo di sei giornate occorre sottolineare che è il dipendente a proporre nella domanda un numero massimo di giornate al mese che poi in fase di valutazione il dirigente può accogliere o variare.

La tipologia e il numero delle motivazioni presentate dai dipendenti nelle istanze per l'attivazione dello Smart Working (vedi elenco art. 6 del Regolamento aziendale) sono illustrati nella tabella che segue.

stato di salute	gravid	figli minori	figli <12 anni	care giver	distanza lavoro	no flessibilità agevolazione
12	3	55	55	29	25	92

Emerge chiaramente come questa tipologia di lavoro sia una soluzione apprezzata dai dipendenti per conciliare il lavoro con l'assistenza ai familiari.

Per la maggior parte delle istanze accolte c'è stata una mediazione al ribasso sul numero di giornate concesse rispetto a quelle richieste, la media su cui si è attestato il numero giornate mensili risultava pari a tre giornate.

Nel 2019 i percorsi per l'implementazione della cultura del lavoro agile in agenzia ed il suo monitoraggio sono proseguiti con il supporto di una società di formazione, allo scopo di rendere partecipi i dipendenti ed i responsabili nella costruzione di un modello organizzativo più snello e in linea con i temi della conciliazione vita-lavoro, tenendo presente che un modello per essere efficacemente applicato necessita di un cambio culturale da parte dei vari stakeholders.

I corsi sono stati progettati per rispondere a due diversi target di dipendenti:

- formazione specifica per gli smart workers;
- formazione specifica per i responsabili di struttura.

Dai primi corsi effettuati sono emerse una serie di criticità che si è ritenuto dovessero essere approfondite:

- la scarsa conoscenza dell'istituto del lavoro agile a livello aziendale porta a disagi fra dipendenti non coinvolti nel progetto perché temono di veder aumentare il proprio lavoro;
- gli smart workers temono la perdita di socialità e l'atteggiamento dei colleghi;
- i dirigenti di perdere il controllo dei sottoposti e di non riuscire a organizzare le attività in sede.

Per affrontare in modo sistematico le problematiche emerse nella fase sperimentale, a novembre 2019 con il supporto della società di formazione è stato predisposto e inviato un questionario per raccogliere dati sulla sperimentazione dello smart working in ATS.

I risultati dell'indagine avrebbero dovuto essere presentati e analizzati nel corso dei primi mesi del 2020 al fine di concludere il periodo sperimentale e passare ad una fase di consolidamento dello smart working In ATS.

A seguito dell'emergenza COVID e dell'introduzione dello smart working semplificato come modalità ordinaria di lavoro sono state sospese e rinviate le fasi conclusive del percorso sopra illustrato.

L'esperienza dello smart working semplificato nel 2020

L'emergenza sanitaria che ha caratterizzato tutto l'anno 2020 ha imposto l'adozione di misure straordinarie in merito allo svolgimento delle attività lavorative da remoto.

Lo sviluppo del lavoro agile nella fase emergenziale legata al COVID non ha colto impreparata l'Amministrazione, che grazie agli studi di fattibilità effettuati nel 2018 aveva già posto le basi necessarie per lo sviluppo di tale modalità di lavoro.

L'esperienza acquisita si è rilevata fondamentale dal punto di vista del presidio trasversale dei diversi e complessi "passaggi", necessari a trasformarlo da modalità lavorativa strutturata per il 10% del personale a scelta operativa obbligata per la maggior parte dei lavoratori con criteri ove necessario di rotazione in presenza.

Da marzo 2020 lo smart working è stato implementato velocemente tramite una programmazione settimanale che privilegiava le situazioni di fragilità personale o familiare, ed estendendone man mano l'attivazione a tutti i dipendenti fatte salve le casistiche che richiedano la necessaria presenza in ufficio ovvero per specificità dell'attività che determina l'incompatibilità con tale istituto. Con deliberazione 256/2020 è stato deliberato l'elenco dei contingenti numerici e dei profili professionali necessari per lo svolgimento di attività essenziali, nel rispetto delle ordinanze di Regione Lombardia n. 514/2020 e n. 515/2020. Tale elenco è stato oggetto di aggiornamento per la fase due con deliberazione 336/2020 e con delibera 910/2020 è stato effettuato l'ultimo aggiornamento secondo le indicazioni del DPCM del 3 novembre 2020.

Nel periodo emergenziale, sono stati potenziati hardware/software e fornite specifiche istruzioni sull'utilizzo di programmi e piattaforme da remoto con l'utilizzo di specifiche FAD. Al fine di agevolare la formazione di strumenti telematici di comunicazione quali teams. Tutti i dipendenti hanno avuto la possibilità di accedere allo smart working, ruotando all'occorrenza con i colleghi in modo da garantire il buon funzionamento di tutti i servizi aziendali attraverso l'individuazione dei servizi indifferibili ed essenziali.

Lo smart working nell'anno 2021

Il lavoro agile quale modalità ordinarie del rapporto di lavoro, così come disciplinato con decreto del 19 ottobre 2020 dal Ministro della Pubblica Amministrazione e confermato con decreto del 23 dicembre 2020 è proseguito fino al 15 ottobre 2021.

Con nota del 14/10/2021 sono state comunicate ai dipendenti le prime istruzioni relative al superamento dello smart working semplificato e al rientro in servizio, confermando in tale sede anche la chiusura entro il 31 dicembre della fase di monitoraggio della smart working sperimentale iniziato nel 2018. Contestualmente l'Agenzia si è impegnata ad avviare un immediato confronto con i sindacati per procedere alla predisposizione di un nuovo regolamento dello smart working che rispondesse maggiormente ai nuovi criteri indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica e alla istanza di allargamento della platea dei beneficiari del lavoro agile.

Con Deliberazione n. 1065 del 14.12.2021, si è provveduto ad approvare il regolamento transitorio per la disciplina dello Smart Working dell'ATS della Città Metropolitana di Milano. Il nuovo regolamento si caratterizza per i seguenti aspetti:

- assenza di una definizione di percentuale minima o massima di smart workers: possono accedere allo smart-working tutti i dipendenti di ATS Milano, su base volontaria, a tempo pieno o part time, di ruolo e a tempo determinato, le cui mansioni/attività siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello della sede di assegnazione, valutata la fattibilità organizzativa e la compatibilità con le attività e gli obiettivi della U.O. di assegnazione.
- È prevista per i dipendenti la possibilità di lavorare in smart working per n. 3 giorni al mese. Il regolamento prevede inoltre uno smart working incrementato, che amplia il numero di giornate di Smart Working da 4 fino a 8 giornate/mese per un numero massimo di 36 dipendenti (28 del comparto e 8 della dirigenza), per il quale verrà predisposto e bandito specifico avviso.
- Sono state introdotte tre fasce temporali in cui la prestazione lavorativa in modalità agile si articola:
 - o fascia di operatività dalle ore 10.00-alle ore 15.00: il lavoratore, per finalità di coordinamento con altri componenti dell'organizzazione, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro o, comunque, per esigenze organizzative, di funzionalità e di efficacia nell'erogazione dei servizi, è nelle condizioni di essere operativo e, pertanto, di iniziare entro un brevissimo lasso di tempo i compiti e le attività richiesti;
 - o fascia di contattabilità – dalle ore 9.00 alle ore 16.30: il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari;
 - o fascia di inoperabilità – dopo le ore 20.00 alle ore 8: il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa.
- diritto alla disconnessione: fermo restando quanto regolamentato per la fascia di inoperatività e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità (dalle 9 alle 16.30), nello svolgimento dell'attività in smart working, non sono di norma richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

- è predisposto un accordo individuale.

Il regolamento in parola, che è stato oggetto di informativa e confronto sindacale, ha natura transitoria, e avrà validità nelle more della sottoscrizione dei nuovi CCNL delle Aree delle Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Funzioni Locali - Dirigenza PTA - e del personale del Comparto e comunque fino alla predisposizione di un nuovo regolamento in materia.

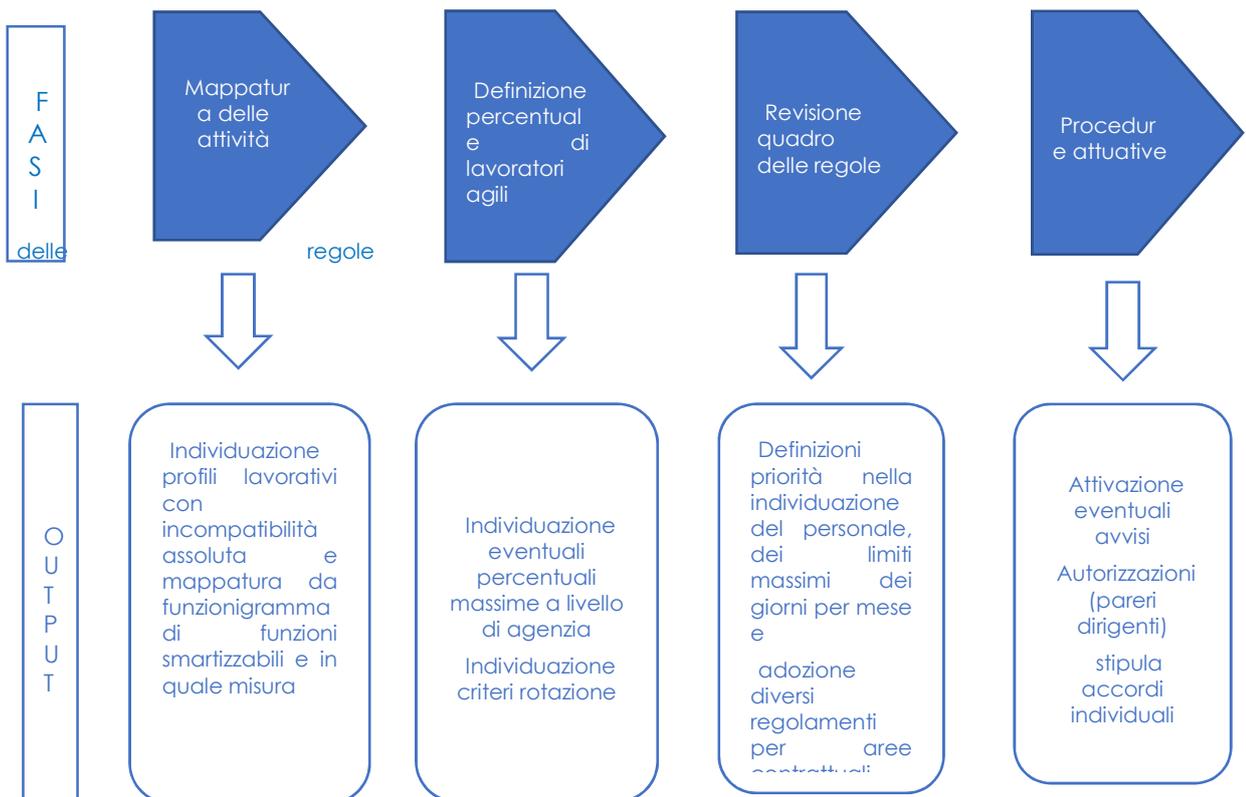
In tema di lavoro agile, si evidenzia che a fine dicembre 2021 l'Agenda ha avviato una procedura sperimentale di telelavoro domiciliare per rispondere alle esigenze di coinvolgere le task force aziendali impegnate nel tracciamento nelle giornate feriali non lavorative e nei festivi.

Il lavoro agile nell'anno 2022

Per tutto il 2022 è stato utilizzato lo smart working transitorio.

Contestualmente l'Agenda ha avviato da settembre una nuova progettualità che prevede un percorso con step intermedi come sintetizzato nello schema sottostante al fine di passare ad una nuova modalità di smart working maggiormente integrato nell'organizzazione e più rispondente agli obiettivi aziendali.

PERCORSO



Attualmente è stata completata la fase relativa alla mappatura e avviato il confronto con i sindacati.

La mappatura dei processi/attività ha come obiettivo quello di individuare le attività che possono essere prestate in modalità "agile" sviluppando un processo che prevede il coinvolgimento dei dirigenti di struttura complessa e i direttori di dipartimento, con il tutoraggio della SC Risorse Umane.

La mappatura prevede l'individuazione:

- di profili lavorativi incompatibili allo sw
- di fattori oggettivi per la individuazione e definizioni delle attività smartizzabili e del grado.

La prestazione lavorativa può essere svolta in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- è possibile delocalizzare almeno in parte significativa le attività assegnate al lavoratore, senza che sia necessaria la costante presenza fisica di quest'ultimo nella sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta compatibile con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il lavoratore è assegnato;
- l'attività da svolgere non prevede il contatto personale diretto con l'utenza presso un ufficio, uno sportello o un ambulatorio/struttura sanitaria;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, compresa l'eventuale attivazione delle necessarie procedure informatiche e di collegamento alla rete aziendale;
- il lavoratore ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia, pur sempre nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- è possibile monitorare e valutare, mediante apposita rendicontazione periodica mensile da conservare agli atti, i risultati delle attività in remoto assegnate al lavoratore rispetto agli obiettivi programmati.

In data 26 settembre 2022 è stata inviata una nota ai direttori di struttura complessa e ai direttori di dipartimento per presentare la progettualità, con allegato la scheda con le attività oggetto di mappatura e le istruzioni per la compilazione.

I 5 fattori di analisi sono stati declinati in 14 domande e per ognuna sono state previste 4 possibili risposte già definite a priori.

Nel corso del 2023 sono stati analizzati i risultati della mappatura e sono state avviate le ulteriori fasi della progettualità iniziata nel 2022 che sono esitate nella predisposizione di una nuova regolamentazione.

In tale contesto è stato intrapreso il confronto con i sindacati del comparto sulla nuova regolamentazione dell'istituto.

Con **Deliberazione n. 356 del 30/03/2023 è stato adottato il nuovo Regolamento per la disciplina del lavoro agile (Smart Working) per il personale del comparto.** Il Regolamento è entrato in vigore dal 01/05/2023 e ha sostituito il Regolamento transitorio e le modalità ivi previste.

In applicazione del provvedimento in questione si è proceduto ad autorizzare nel corso del secondo semestre dell'anno 827 dipendenti del comparto e a predisporre e far sottoscrivere i relativi accordi individuali con riferimento ad una potenziale platea di destinatari di 1309 unità.

Destinatari del regolamento sono tutti i dipendenti del personale del Comparto di ATS Milano, su base volontaria, a tempo pieno o part-time, di ruolo e a tempo determinato, le cui mansioni/attività siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello della sede di assegnazione, valutata la fattibilità organizzativa e la compatibilità con le attività e gli obiettivi della Struttura di assegnazione.

Per la richiesta di Smart Working (personale del comparto) è stata presentata tramite informativa la procedura da seguire.

Nel corso del 2024, il Regolamento transitorio per la disciplina dello Smart Working adottato con Deliberazione n. 1065 del 14/12/2021 che continua a trovare applicazione per tutto il personale del ruolo della dirigenza Area Sanità e Area delle Funzioni Locali – Sez. PTA, a seguito della sottoscrizione dei CCNL, è stato sostituito dai nuovi regolamenti deliberati nel secondo semestre 2024 per la dirigenza sanitaria e della dirigenza PTA.

I nuovi regolamenti sono stati presentati alle parti sindacali per il confronto sindacale, e successivamente deliberati.

Nel corso del 2024, i regolamenti per il lavoro agile sono stati implementati con una specifica sezione "lavoro agile temporaneo per dipendenti destinatari di specifica tutela" che prevede un ampliamento delle giornate di lavoro agile per i destinatari con un piano personalizzato la cui valutazione prevede il coinvolgimento di più soggetti.

I destinatari di tale particolare tipologia di lavoro agile sono:

- il dipendente affetto da patologia oncologica di recente diagnosi.
- il dipendente affetto da grave patologia e in trattamento con terapie salvavita (CT/RT/altre terapie specifiche)
- i dipendenti con disabilità psico-fisica certificata da struttura pubblica competente (fatte salve le eventuali previsioni di cui all'art. 6 "Possessori a titolo personale dei benefici di cui alla legge 104/92 articolo 3 comma 3"), possessori a titolo personale di Legge 104/92 articolo 3 comma 3 che intendono aderire al lavoro agile temporaneo per sopravvenute e ulteriori necessità dovute a contingenti esigenze di conciliazione fra vita e lavoro caratterizzate da gravità, urgenza e temporaneità
- i dipendenti in condizione di temporanea ridotta mobilità tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro e al di fuori dello stato di malattia/infortunio

Le tabelle che seguono indicano i dipendenti di ATS autorizzati al lavoro agile al 31/12/2024.

Lavoro agile ordinario

CONTRATTO	NUMERO DIPENDENTI
DIR PTA	43
DIR SAN	143
COMPARTO	878
Totale complessivo	1064

Lavoro agile temporaneo

CONTRATTO	NUMERO DIPENDENTI
COMPARTO	9
DIR AMM	1
DIR SAN	4
Totale complessivo	14

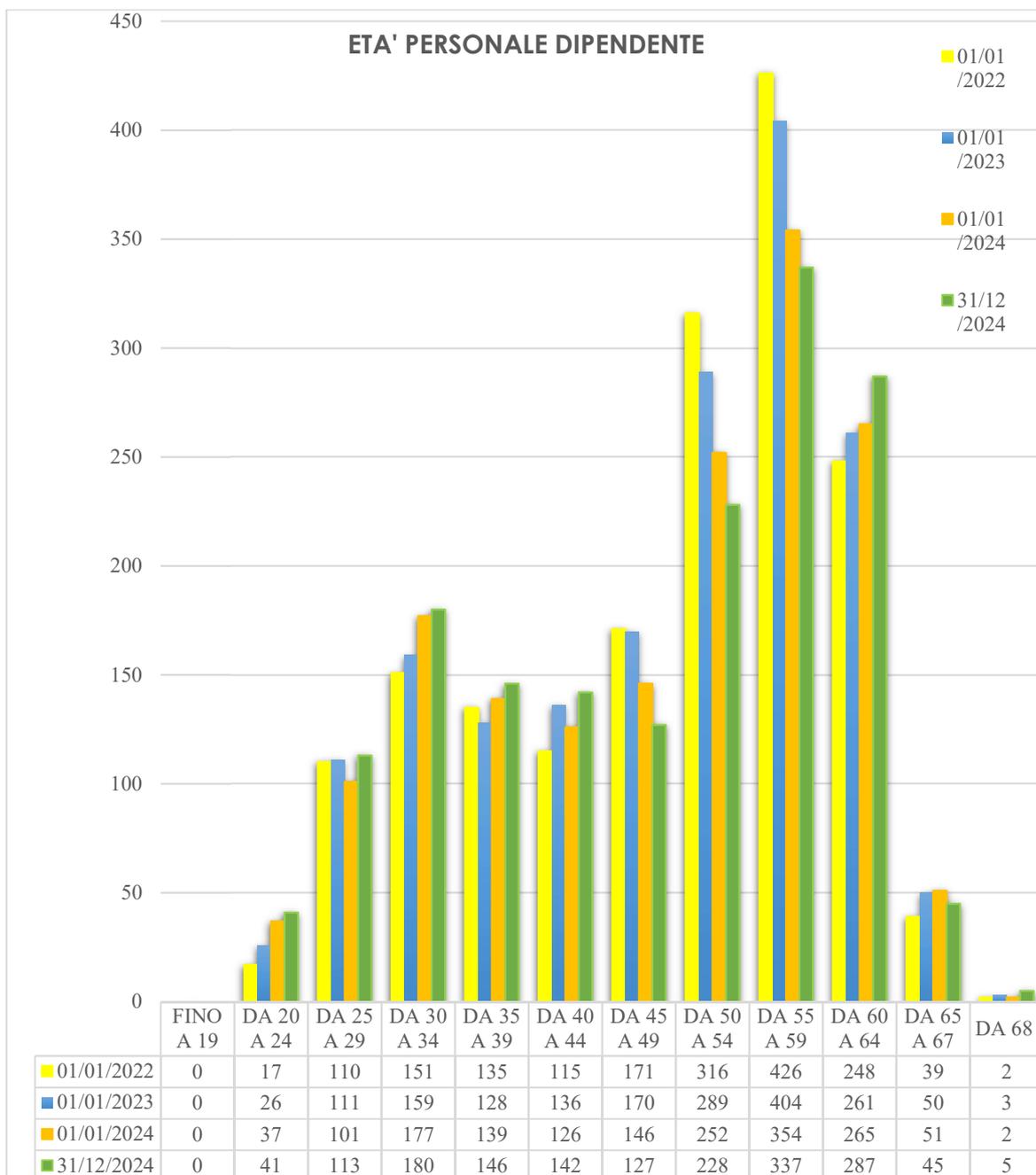
I fattori abilitanti

La composizione della dotazione organica di ATS al 01/01/2024 suddivisa per genere e fascia d'età è la seguente:

FASCE ETA'	31/12/2024	
	F	M
FINO A 19	0	0
DA 20 A 24	26	15
DA 25 A 29	72	41
DA 30 A 34	107	73
DA 35 A 39	95	51
DA 40 A 44	86	56
DA 45 A 49	87	40
DA 50 A 54	149	79
DA 55 A 59	230	107
DA 60 A 64	175	112
DA 65 A 67	24	21
DA 68	1	4
TOT	1052	599

Nel corso degli ultimi anni si è registrato una riduzione dell'età media del personale di ATS, la riduzione dell'età media sta trasformando il contesto sociale che si rileva più propenso ad accettare i cambiamenti organizzativi e l'introduzione di differenti soluzioni tecnologiche.

La tabella che segue indica la modifica della composizione dell'età in Agenzia nel corso degli ultimi quattro anni.



Con riferimento alle condizioni abilitanti allo sviluppo dello smart working si evidenzia si illustrano i seguenti indicatori:

- 1) Adeguatezza organizzativa
 - AZIONI 2019-2022

Indicatore	Rilevazione all'interno dell'ente
Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	Il sistema gestionale sviluppato dalla ATS consente un costante monitoraggio dello stato d'attuazione degli obiettivi evidenziando, in corso d'opera, le eventuali criticità e i conseguenti interventi correttivi. Il sistema di programmazione per obiettivi annuali e con uno specifico software dedicato che prevede la possibilità di assegnazione di obiettivi alle strutture e a singoli dipendenti. I risultati del sistema di misurazione sono evidenziati nella relazione sulla performance.
Presenza di Help desk informatico	Tutti i dipendenti possono accedere all'help desk informatico dell'agenzia per la risoluzione delle eventuali problematiche che possono presentarsi con il lavoro da remoto.
Presenza di monitoraggio del lavoro agile	I monitoraggi dei lavoratori in smart working sono gestiti con il software di gestione del personale.

- AGGIORNAMENTO 2023

Sistema aziendale di reportistica	Sistema aziendale di reportistica attraverso il portale del dipendente.
--	---

La progettualità del 2023 si è focalizzata sulla digitalizzazione del sistema di rendicontazione individuale dell'attività svolta in lavoro agile, prevedendo nuove funzionalità del portale del dipendente in un'ottica di uniformità aziendale, trasparenza, efficacia, speditezza e semplicità delle procedure di controllo.

A decorrere da dicembre 2023 è previsto che la rendicontazione e il controllo da parte dei dirigenti responsabili avvenga unicamente attraverso il portale MyAliseo - sezione Time reporting.

- AGGIORNAMENTO 2024

La progettualità del 2024 si è focalizzata sulla creazione di una nuova procedura per la valutazione delle istanze per l'utilizzo della modalità del lavoro agile temporaneo per dipendenti destinatari di specifica tutela.

Nelle tabelle che seguono è rappresentato il monitoraggio degli anni 2022 - 2024 delle giornate mensili in smart working, in particolare nella prima tabella si evidenzia la diminuzione delle giornate in sw dovuto alla fine della condizione emergenziale e all'applicazione per i dipendenti del solo sw transitorio.

	GEN 2022	FEB 2022	MAR 2022	APR 2022	MAG 2022	GIU 2022	LUG 2022	AGO 2022	SET 2022	OTT 2022	NOV 2022	DIC 2022
N° giornate di lavoro agile	5687	4849	1630	1575	1700	1623	1593	1438	1683	1696	1783	1658

Fruite													
N° giornate di lavoro agile Fragili	380	430	530	274	321	280	203	179	224	240	267	208	

N° giornate di lavoro in Presenza	20317	23996	30410	21773	28383	23775	23429	19555	27448	26197	27308	20294
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	GEN 2023	FEB 2023	MAR 2023	APR 2023	MAG 2023	GIU 2023	LUG 2023	AGO 2023	SETT 2023	OTT 2023	NOV 2023	DIC 2023
N° giorni di sw fruiti	1753	1887	1951	1673	1936	1831	1904	1631	2059	2215	2099	1907
N° giorni di sw fruiti fragili	256	299	364	234	337	272	239	224	296	282	313	222

N° giorni di presenza	26637	26783	30651	20660	29114	24218	23944	19450	26734	29557	27574	18924
------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	GEN 2024	FEB 2024	MAR 2024	APR 2024	MAG 2024	GIU 2024	LUG 2024	AGO 2024	SET 2024	OTT 2024	NOV 2024	DIC 2024
N° giornate di lavoro agile fruite	1939	2029	2044	1978	2105	1820	1941	1563	2035	2313	2249	1977

N° giornate di lavoro in presenza	26810	27049	25959	23643	27540	22731	25947	17004	24927	29500	25426	21023
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

2) Acquisizione e potenziamento di competenze professionali specifiche

Nel corso del biennio 2021-2022, in continuità con gli anni precedenti, sono state attuate iniziative formative, dirette alla crescita delle abilità informatiche e della padronanza degli strumenti telematici di collaborazione.

La tabella che segue illustra i corsi proposti nell'anno 2021 e i partecipanti.

Titolo del corso	n. edizioni	partecipanti effettivi
Excel base	4	46
Excel intermedio	12	138
Excel avanzato	4	34
Microsoft Visio	1	4
Azure DevOps Boards per la gestione di progetti software	1	4
Aruba Network Security Fundamentals	1	6
Managing campus networks with Aruba airware, rev 19,2	1	4
Oracle database 19C	1	2
Oracle database security	1	2
La digitalizzazione nella PA	2	105
TOTALE PARTECIPANTI		345

Nell'anno 2022 si evidenzia l'attivazione per 154 utenti dell'accesso alla piattaforma formativa relativa al progetto Syllabus – competenze digitali per la PA che rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati.

Il programma mira a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.

ATS ha inoltre messo a disposizione corsi in modalità FAD relativi all'utilizzo di SharePoint per far sì che i dipendenti possano utilizzare facilmente l'infrastruttura cloud che in particolare consente di agevolare lo svolgimento delle attività da parte del personale di ATS in modalità Smart Working, attraverso la condivisione dei documenti in modalità "co-authoring" e l'accesso agli stessi documenti anche al di fuori della rete dati aziendale.

Nel 2023, è stato individuato fra gli obiettivi aziendali, la predisposizione di un corso FAD rispondente all'obiettivo di sensibilizzare il personale in materia di sicurezza delle informazioni, rafforzare la capacità di intercettare situazioni anomale e rispondere ad eventi critici fornendo indicazioni per fronteggiare eventuali incidenti. La FAD ha consentito di acquisire maggiore consapevolezza sui temi della Cybersecurity.

Oltre 1600 dipendenti hanno partecipato all'iniziativa.

Nel 2024 tutti i neo assunti sono stati formati in materia di sicurezza delle informazioni, al fine di consentire di acquisire maggiore consapevolezza sui temi della Cybersecurity e della digitalizzazione.

3) Requisiti tecnologici

L'infrastruttura tecnologica dell'ente garantisce lo svolgimento del lavoro in modo efficace e sicuro, sia da remoto che in presenza.

Per accedere alla rete dati e ai sistemi applicativi aziendali in modo protetto - come, ad esempio, al servizio di posta elettronica, al servizio di cartelle condiviso nel cloud, ... - ad ogni operatore vengono assegnate le credenziali di autenticazione personali (username e password).

Per rafforzare la sicurezza delle credenziali, è stato attivato il meccanismo di autenticazione a più fattori (Multifactor authentication – MFA) che, oltre alla coppia account/password, introduce un ulteriore fattore di autenticazione. Gli utenti

possono configurare tale soluzione al fine di aumentare il livello di sicurezza rispetto ad un possibile utilizzo improprio delle proprie credenziali da parte di terzi, mentre è reso obbligatorio per chi deve accedere all'infrastruttura informatica di ATS dall'esterno della rete dati aziendale.

Per quanto riguarda l'infrastruttura e le soluzioni informatiche è stato attivato un percorso di adeguamento al fine di garantire progressivamente:

- l'utilizzo di applicativi software non pubblicati in internet attraverso Virtual Private Network (VPN), a cui l'utente si deve autenticare utilizzando le proprie credenziali e la MFA;
- la disponibilità di uno spazio di archiviazione online nel Cloud condiviso fruibile anche dall'esterno della rete dati aziendale, agevolando pertanto lo svolgimento delle attività da parte del personale di ATS in modalità Smart Working. L'accesso a questa tipologia di risorse da parte degli utenti viene regolamentato con specifici permessi. Tale strumento, oltre a rispondere ai requisiti previsti dalla normativa vigente in termini di sicurezza e privacy, è utilizzabile da PC, tablet e smartphone, consente di condividere documenti aziendali in modalità "co-authoring", mette a disposizione la funzionalità di versioning dei file e garantisce l'accesso agli stessi file in modo sicuro anche al di fuori della rete dati aziendale attraverso l'autenticazione a più fattori (MFA);
- la disponibilità di uno spazio di archiviazione online nel Cloud privato per ogni dipendente di ATS Milano in possesso di una casella di posta personale. Anche questo strumento è utilizzabile attraverso diverse tipologie di strumenti (PC, tablet e smartphone), è fruibile dall'esterno della rete dati aziendale solo con la MFA, può essere utilizzato per proteggere file di lavoro e/o personali e consente di condividere file in modo sicuro sia con utenti interni che esterni all'azienda;
- la disponibilità di uno strumento di videoconferenza per agevolare l'attività in Smart Working;
- la digitalizzazione di nuovi servizi, semplificazione dei processi, omogeneizzazione dei modelli organizzativi dei servizi ed ottimizzazione delle risorse impiegate nella gestione delle infrastrutture;
- il rispetto alla normativa di riferimento e linee guida (ed in particolare Piano Triennale per le PA, Strategia Cloud Italia) rispetto al principio "cloud first";
- la profilazione degli utenti, con gestione dei ruoli e delle abilitazioni;
- la tracciatura degli accessi ai sistemi informativi;
- la disponibilità di documenti in formato digitale grazie ad alcuni strumenti aziendali, tra cui il protocollo, la intranet per la condivisione di documenti aziendali (procedure, regolamenti...);
- l'utilizzo della firma remota da parte dei dipendenti;
- la possibilità di attivare il sistema di deviazione delle chiamate telefoniche da telefono fisso a mobile.

In linea alle indicazioni della Direzione, avvalendosi principalmente del servizio di fleet management, nel 2024 è proseguito il percorso di sostituzione dei pc fissi aziendali con pc portatili con adeguate caratteristiche tecniche rispetto alle prestazioni di lavoro richieste.

Attualmente la dotazione di pc portatili è di n. 1.353 dispositivi in aumento rispetto al dato dell'anno 2023 di 1.265 dispositivi.

Gli obiettivi

Alla luce dei percorsi avviati negli anni precedenti e alle misure illustrate nei precedenti paragrafi, si evince che L'Agenzia ha da tempo intrapreso un percorso organizzativo di sviluppo delle tematiche di conciliazione vita-lavoro

Nel corso del 2022 in linea con le previsioni normative e con il dettato contrattuale, è stato sviluppato un diverso approccio allo smart working in cui si prevede quale modalità prevalente la presenza del dipendente in servizio e la sottoscrizione di un accordo individuale che disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza.

Con la regolamentazione aziendale sul lavoro agile aperta a tutti i dipendenti si conferma l'utilizzo dello stesso tra gli strumenti principali atti a rispondere alle istanze in tema di conciliazione vita e lavoro.

L'avvio a settembre 2022 di una nuova progettualità finalizzata a dare una diversa e più stabile definizione allo smart working nel contesto aziendale come presentato nel capitolo relativo all'attività per l'anno 2022, si pone per gli anni 2023-2025 l'obiettivo di terminare il percorso intrapreso, con la predisposizione di una nuova regolamentazione per il comparto e la dirigenza caratterizzata da un percorso progressivo di possibile ampliamento delle giornate in smart working attraverso successivi step annuali vincolati al raggiungimento di obiettivi legati a specifici indicatori di produzione individuati dalla direzione strategica.

In particolare, tale percorso ha visto l'adozione del nuovo regolamento del comparto nel 2023 e nel corso del 2024 a seguito della sottoscrizione dei CCNL 2019-2021 delle aree dirigenziali è stato effettuato il confronto sindacale e sono stati adottati i nuovi regolamenti per la dirigenza sanitaria e la dirigenza PTA.

In tema di requisiti tecnologici, si confermano per il triennio le politiche di sviluppo dell'infrastruttura informatica nei termini sopra descritti e il progetto di sostituzione e aggiornamento dell'hardware al fine di mettere a disposizione a ogni dipendente un pc portatile.

I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza ed efficacia

Il percorso seguito da ATS Città Metropolitana di Milano, come sopra delineato, si correla con gli obiettivi di performance di ATS.

Sia gli strumenti di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione, sia gli strumenti di valutazione correlati alla certificazione ISO di ATS costituiscono il metodo per l'individuazione – secondo il principio del miglioramento continuo – dei percorsi di efficientamento e per la realizzazione efficace delle funzioni attribuite ad ATS.

In tale prospettiva la nuova architettura dello smart working risponde agli obiettivi di miglioramento continuo in termini di efficacie e efficienza.

Note conclusive

Come rilevato nelle precedenti sottosezioni, con il presente PIAO vengono declinate le attività in tema di personale da consolidare secondo una

programmazione unitaria delle misure di prevenzione della corruzione, di sviluppo delle performance e di crescita del valore pubblico per le funzioni di ATS.

Sottosezione 6: Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il presente capitolo riporta le analisi e le valutazioni finalizzate alla programmazione dello sviluppo del personale.

Il piano dei fabbisogni di personale implica, oltre un profilo riguardante le finalità della spesa nell'ambito delle priorità definite dalla direzione strategica, un contenuto di natura operativa che concerne azioni concrete strettamente correlate e finalizzate: dall'individuazione dei profili professionali, alla verifica delle eccedenze e delle carenze di personale, dalla scelta delle strategie di copertura dei fabbisogni, all'utilizzo della formazione come strumento di gestione delle risorse umane, in attuazione del principio della "ottimale distribuzione" del personale che fra le modalità non concerne solo il reclutamento dall'esterno, ma deve riguardare anche la valorizzazione delle competenze interne (progressioni di carriera) e può richiedere l'utilizzo della mobilità interna e del potenziamento delle competenze attraverso il piano formativo.

Il PTFP 2024/2026 contiene la programmazione del personale dipendente, del personale con contratto atipico, dei convenzionati universitari e dei convenzionati specialisti ambulatoriali e medicina dei servizi.

La programmazione proposta per il PTFP 2024-2026 tiene conto dell'assetto organizzativo del POAS 2022-2024 e degli indirizzi di programmazione regionali in attuazione della Legge Regionale 22/2021, del PNNR e del potenziamento dei servizi territoriali e ospedalieri recepiti nelle DGR regionali.

In merito alla proposta di aggiornamento del PTFP per il triennio 2025-2027 è previsto dalla DGR XII/3720 del 30/12/2024 la trasmissione della stessa alla Direzione Welfare entro il 28 febbraio 2025, si rimane in attesa delle linee di indirizzo regionali in materia.

Per tale sezione si deve dunque prevedere un aggiornamento a seguito delle risultanze della trasmissione della proposta di PTFP 2025-2027.

Nei prossimi paragrafi i dati rappresentati si riferiscono a quanto esposto nel PTFP 2024-2026.

6.1 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Nel triennio 2024-2026, l'ATS Milano intende sviluppare percorsi di aggiornamento, valorizzazione e crescita professionale delle risorse umane e in tal senso la programmazione del fabbisogno – di cui ai prossimi paragrafi – s'intende esito delle finalità individuate nella precedente sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" e vuole muoversi nell'ambito dell'attuazione della riforma sanitaria lombarda (L.R. 22/2021).

La disciplina di riferimento del Piano dei fabbisogni di personale continua ad essere l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 che ne sancisce un legame indefettibile con la "programmazione pluriennale delle attività e della performance" e con la finalità di conseguire gli "obiettivi di performance organizzativa".

In tale contesto la gestione del ciclo di vita della "Risorsa umana" si declina in più fasi: dalla fase di definizione dei fabbisogni e di selezione, alla fase di formazione e sviluppo professionale, con modalità di lavoro anche innovative e smart, all'implementazione di comportamenti etici e costruttivi, opportunamente valutati alla luce dei processi, delle performance attese e dei risultati ottenuti.

6.2 Strategia di copertura del fabbisogno

6.2.1. Il PTFP di ATS della Città Metropolitana di Milano e l'approvazione regionale

Si richiamano le disposizioni normative in materia e in particolare:

- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", così come modificato e integrato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, e in particolare:
 - a. l'articolo 6 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale";
 - b. l'articolo 6-ter "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale;
 - c. l'articolo 8 "Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli";

- il Decreto 8 maggio 2018 del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana in data 27 luglio 2018 che ha definito le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche, nel quale si precisa che:
 - d. il Piano triennale di fabbisogno di personale (PTFP) è uno strumento programmatico, flessibile e rimodulabile annualmente, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
 - e. il PTFP deve essere predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione, nei limiti del tetto di spesa;
 - f. i PTFP devono essere compatibili con la cornice finanziaria per il SSN e devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale;
 - g. i PTFP devono essere approvati dalle rispettive regioni di appartenenza e adottati in via definitiva da parte degli enti;

- il Decreto Legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113, ad oggetto "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che in particolare all'articolo 6 introduce il Piano integrato di attività e organizzazione che dovrà essere adottato dalle pubbliche amministrazioni ogni anno, assorbendo al suo interno anche il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale.

6.2.2. Il PTFP di ATS della Città Metropolitana di Milano

Il Piano di ATS è stato elaborato, per il triennio 2024-2026 tenendo conto degli assetti organizzativi dei nuovi POAS approvati dalla Regione Lombardia nel corso dell'anno 2024, degli indirizzi di programmazione regionali in attuazione della Legge Regionale 22/2021, del PNRR e del potenziamento dei servizi territoriali e ospedalieri recepiti nelle DGR regionali.

Il Piano triennale dei fabbisogni 2024 – 2026 riporta per ogni anno:

- il fabbisogno di personale (espresso in FTE), sia strutturato, che deve essere esplicitato nei numeri e nelle professionalità necessarie al funzionamento dell'Ente;
- il costo derivante dall'adozione del fabbisogno di cui sopra, che non deve superare il budget annuale;
- la dotazione organica (espressa in teste) relativa al solo personale a tempo indeterminato, determinato e convenzionati universitari necessario per svolgere l'attività ordinaria, che include anche il personale previsto nel Piano ospedaliero e territoriale di cui al DL 34/2020 che si struttura nel tempo.

Per il triennio 2024-2026 la scheda di Dotazione organica indicata nella DGR XII/1827 del 31/01/2024, è stata distinta nelle 3 macroaree:

1. Dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria
2. Dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale
3. Altri dipartimenti/strutture

Il Dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria è a sua volta stato disaggregato per le seguenti aree:

- MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA (a sua volta distinta in Screening e Vaccinazioni)
- IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE
- IGIENE E SANITA` PUBBLICA
- PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI
- PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO
- ALTRO DEL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE.

La DGR 1827/2024 prevede i seguenti contingenti per il dipartimento IPS.

MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'	MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'	IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA` PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	ALTRO DEL DIPS (staff e laboratorio di prevenzione)	Personale aggiuntivo Piano Pandemico e altri piani di Emergenza	TOTALE
SCREENING	MALATTIE INFETTIVE						11 di cui 4 dedicate alla SC epidemiologia e 2 alla SC PSAL	
50	61	139	143	27	245	144	11	820

Per il Dipartimento Veterinario nella DGR 1827 è stato previsto un riequilibrio delle dotazioni organiche delle ATS in ragione degli allevamenti e delle attività zootecniche seguite, nonché un riequilibrio delle Aree A, B e C all'interno delle singole ATS. La dotazione organica dei Dirigenti Veterinari è stata fissata a 116 unità di personale in analogia con la dotazione 2022.

Nel PTFP 2024-2026 proposto da ATS è stato richiesto e in seguito autorizzato un aumento di 4 unità rispetto alle previsioni della DGR sopra citata, per una dotazione complessiva di n. 120 dirigenti veterinari.

Per gli altri dipartimenti la dotazione organica 2024 non può risultare in incremento rispetto alla dotazione organica 2023.

Le tabelle 2025 e 2026 riportano gli stessi valori individuati per l'annualità 2024.

Nel percorso di adozione del PTFP è stato previsto, dalle istruzioni regionali, che lo stesso debba essere predisposto dalla ATS, a partire dal format predisposto per singolo Ente da Regione e scaricabile dalla piattaforma regionale Flu.perWeb.

Il file compilato dall'ente deve poi essere depositato in Flu.perWeb entro l'11 marzo 2024.

Al termine delle verifiche istruttorie da parte dei competenti Uffici della DG Welfare, viene restituita agli Enti la proposta approvata, con i relativi costi autorizzati che dovrà essere adottata dall'ente con apposito atto deliberativo di approvazione del PIAO, validato per la parte di competenza dai propri Collegi dei Revisori e inviato agli uffici della DG Welfare entro per l'approvazione regionale definitiva e gli atti conseguenti.

Con nota protocollo n. 47971 del 11 marzo 2024 ATS ha trasmesso ai competenti uffici della Direzione Welfare l'atto deliberativo n. 212 del 11.03.2024 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 e il parere favorevole del Collegio Sindacale espresso nel verbale n. 36 del 03 marzo 2024.

Con nota protocollo n. 101823 del 30 maggio 2024 ATS Milano ha comunicato una rimodulazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 con riferimento all'individuazione dei profili delle 11 unità le cui assunzioni sono state previste dalla DGR n. XII1827 del 31/01/2024 - allegato 7 e finanziate con risorse aggiuntive dedicate al PANFLU (art. 1, c. 261, della legge n. 234/2021).

Con verbale n. 42 del 31 maggio 2024 è stato acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale al PTFP 2024-2026 alla rimodulazione sopracitata.

Con DGR n° XII/2499 del 10/06/2024 di Regione Lombardia è stato approvato il PTFP 2024-2026 di questa Agenzia.

Si riportano le Tabelle riepilogative del PTFP 2024-2026, predisposte secondo quanto indicato nel verbale sopracitato.

L'aggiornamento del PTFP per il triennio 2025-2027 sarà predisposto a seguito di emanazione degli indirizzi di programmazione regionali e conseguentemente il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 -2027 potrà essere oggetto di revisione relativamente alla sezione dedicata al fabbisogno del personale.

Tabelle 2024

DO 2024														
DO 2024	DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA							DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE				ALTRI DIPARTIMENTI / STRUTTURE	TOTALE COMPLESSIVO ATS	
	MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'		IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	Altro del Dipartimento di Prevenzione	TOTALE PREVENZIONE	AREA A: Sanità animale	AREA B: Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale	AREA C: Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche			TOTALE VETERINARIA
	SCREENING	VACCINAZIONI												
Raggruppamento profili														
DIRIGENZA MEDICA	6	7	12	17	3	21	5	71				0	71	142
DIRIGENZA VETERINARIA	0	0	0	0	0	0	0	0	39	50	31	120	0	120
DIRIGENZA SANITARIA	0	0	1	1	2	5	15	24				0	36	60
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	0	2	1	4	0	6	2	15				0	5	20
DIRIGENZA PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	5	9	15				0	9	24
DIRIGENZA TECNICA	0	0	0	0	0	1	0	1				0	12	13
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	0	0	0	0	0	0	1	1				0	36	37
TOTALE DIRIGENZA	6	9	14	23	5	38	32	127	39	50	31	120	169	416
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)	12	3	4	2	3	8	1	33				0	29	62
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0				0		0
OSTETRICA								0				0		0
PERSONALE TECNICO SANITARIO	0	0	6	3	2	1	27	39				0	1	40
ASSISTENTI SANITARI	22	50	14	4	10	22	3	125				0	50	175
TECNICO DELLA PREVENZIONE	0	0	72	61	0	144	28	305	13	15	12	40	23	368
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	0	0	0	0	3	0	0	3				0	33	36
ASSISTENTI SOCIALI	0	0	0	0	1	0	0	1				0	33	34
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	0	0	2	16	0	1	20	39	5	8	3	16	88	143
OTA								0				0	2	2
OSS								0				0		0
AUSILIARI								0				0		0
ASSISTENTE RELIGIOSO								0				0		0
PERSONALE AMMINISTRATIVO	9	1	27	34	4	32	35	142	16	17	14	47	359	548
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0				0		0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0				0		0
TOTALE COMPARTO	43	54	125	120	23	208	114	687	34	40	29	103	618	1.408
TOTALE COMPLESSIVO	49	63	139	143	28	246	146	814	73	90	60	223	787	1.824

FTE e COSTI 2024																
FTE E COSTI 2024		DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA							DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE				ALTRI DIPARTIMENTI /STRUTTURE	TOTALE COMPLESSIVO ATS	TOTALE COSTI	
		MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'		IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	Altro del Dipartimento di Prevenzione	TOTALE PREVENZIONE	AREA A: Sanità animale	AREA B: Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale	AREA C: Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche				TOTALE VETERINARIA
		SCREENING	VACCINAZIONI													
Categoria	Raggruppamento profili															
DIPENDENTI	DIRIGENZA MEDICA	6,0	6,1	11,8	16,0	3,0	20,7	5,0	68,7				0,0	69,9	138,6	
	DIRIGENZA VETERINARIA								0,0	37,1	47,7	30,0	114,8	0,0	114,8	
	DIRIGENZA SANITARIA			1,0	1,0		2,0		5,0	15,0			0,0	34,7	58,8	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	0,0	2,0	1,0	4,0		6,0	2,0	15,0				0,0	5,0	20,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE				1,0		5,0	9,0	15,0				0,0	9,0	24,0	
	DIRIGENZA TECNICA						1,0		1,0				0,0	12,0	13,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA							1,0	1,0				0,0	35,1	36,1	
	TOTALE DIRIGENZA	6,0	8,1	13,8	22,0	5,0	37,7	32,1	124,7	37,1	47,7	30,0	114,8	165,7	405,3	50.833.637
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)	9,6	2,8	3,7	1,8	2,8	7,7	0,7	28,9				0,0	26,5	55,4	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	OSTETRICA								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO			5,7	3,0	1,8	1,0	25,4	36,9				0,0	1,0	37,9	
	ASSISTENTI SANITARI	21,0	47,1	12,7	4,0	9,4	20,0	3,0	117,2				0,0	46,0	163,1	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE			68,1	57,2		138,5	27,8	291,6	11,4	15,4	10,4	37,1	23,0	351,7	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE						3,0		3,0				0,0	30,6	33,6	
	ASSISTENTI SOCIALI					1,0			1,0				0,0	30,4	31,4	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO			2,0	16,0		0,8	19,2	38,0	3,6	7,6	3,6	14,8	84,4	137,2	
	OTA								0,0				0,0	2,0	2,0	
	OSS								0,0				0,0		0,0	
	AUSILIARI								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0				0,0		0,0	
PERSONALE AMMINISTRATIVO	7,4	1,0	26,0	33,8	4,0	30,1	34,1	136,4	14,2	19,1	13,2	46,5	348,9	531,8		
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0				0,0		0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0				0,0		0,0		
TOTALE COMPARTO	38,0	50,8	118,2	115,8	22,0	198,0	110,2	653,0	29,2	42,1	27,2	98,4	592,6	1.344,1	64.460.698	
TOTALE COMPLESSIVO	44,0	59,0	132,0	137,9	27,0	235,7	142,3	777,7	66,3	89,8	57,2	213,3	758,3	1.749,3	115.294.335	
Somministrazione lavoro	DIRIGENZA MEDICA								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA VETERINARIA								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA SANITARIA								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA TECNICA								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA								0,0				0,0		0,0	
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	OSTETRICA								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTI SANITARI								0,0				0,0		0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO			1,0	1,0				2,0				0,0	4,0	6,0	
	OTA								0,0				0,0		0,0	
	OSS								0,0				0,0		0,0	
	AUSILIARI								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0				0,0		0,0	
PERSONALE AMMINISTRATIVO								0,0				0,0		0,0		
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0				0,0		0,0		
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0				0,0		0,0		
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	6,0	295.000	
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	6,0	295.000	

FTE e COSTI 2024																
FTE E COSTI 2024		DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA							DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE				ALTRI DIPARTIMENTI /STRUTTURE	TOTALE COMPLESSIVO ATS	TOTALE COSTI	
		MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'		IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	Altro del Dipartimento di Prevenzione	TOTALE PREVENZIONE	AREA A: Sanità animale	AREA B: Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale	AREA C: Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche				TOTALE VETERINARIA
		SCREENING	VACCINAZIONI													
Categoria	Raggruppamento profili															
Incarichi di lavoro autonomo	DIRIGENZA MEDICA							0,0					0,0	6,5	6,5	
	DIRIGENZA VETERINARIA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA SANITARIA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE							0,0					0,0	1,2	1,2	
	DIRIGENZA TECNICA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA							0,0					0,0		0,0	
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	7,7	458.583
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IfeC)								0,0					0,0		0,0
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IfeC)								0,0					0,0		0,0
	OSTETRICA								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE TECNICO SANITARIO								0,0					0,0		0,0
	ASSISTENTI SANITARI								0,0					0,0		0,0
	TECNICO DELLA PREVENZIONE								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE								0,0					0,0		0,0
	ASSISTENTI SOCIALI								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO								0,0					0,0		0,0
	OTA								0,0					0,0		0,0
	OSS								0,0					0,0		0,0
	AUSILIARI								0,0					0,0		0,0
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE AMMINISTRATIVO								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0					0,0		0,0
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0					0,0		0,0
	TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	7,7	458.583
	co.co.co.	DIRIGENZA MEDICA							0,0					0,0		0,0
DIRIGENZA VETERINARIA								0,0					0,0		0,0	
DIRIGENZA SANITARIA								0,0					0,0		0,0	
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE								0,0					0,0		0,0	
DIRIGENZA PROFESSIONALE								0,0					0,0		0,0	
DIRIGENZA TECNICA								0,0					0,0		0,0	
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA								0,0					0,0		0,0	
TOTALE DIRIGENZA		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IfeC)									0,0					0,0		0,0
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IfeC)									0,0					0,0		0,0
OSTETRICA									0,0					0,0		0,0
PERSONALE TECNICO SANITARIO									0,0					0,0		0,0
ASSISTENTI SANITARI									0,0					0,0		0,0
TECNICO DELLA PREVENZIONE									0,0					0,0		0,0
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE									0,0					0,0		0,0
ASSISTENTI SOCIALI									0,0					0,0		0,0
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO									0,0					0,0		0,0
OTA									0,0					0,0		0,0
OSS									0,0					0,0		0,0
AUSILIARI									0,0					0,0		0,0
ASSISTENTE RELIGIOSO									0,0					0,0		0,0
PERSONALE AMMINISTRATIVO									0,0					0,0		0,0
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE									0,0					0,0		0,0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA									0,0					0,0		0,0
TOTALE COMPARTO		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
TOTALE COMPLESSIVO		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0

Tabelle 2025

DO 2025														
DO 2025	DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA							DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE				ALTRI DIPARTIMENTI / STRUTTURE	TOTALE COMPLESSIVO ATS	
	MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'		IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	Altro del Dipartimento di Prevenzione	TOTALE PREVENZIONE	AREA A: Sanità animale	AREA B: Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale	AREA C: Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche			TOTALE VETERINARIA
	SCREENING	VACCINAZIONI												
Raggruppamento profili														
DIRIGENZA MEDICA	6	7	12	17	3	21	5	71				0	71	142
DIRIGENZA VETERINARIA	0	0	0	0	0	0	0	0	39	50	31	120	0	120
DIRIGENZA SANITARIA	0	0	1	1	2	5	15	24				0	36	60
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	0	2	1	4	0	6	2	15				0	5	20
DIRIGENZA PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	5	9	15				0	9	24
DIRIGENZA TECNICA	0	0	0	0	0	1	0	1				0	12	13
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	0	0	0	0	0	0	1	1				0	36	37
TOTALE DIRIGENZA	6	9	14	23	5	38	32	127	39	50	31	120	169	416
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)	12	3	4	2	3	8	1	33				0	29	62
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0				0		0
OSTETRICA								0				0		0
PERSONALE TECNICO SANITARIO	0	0	6	3	2	1	27	39				0	1	40
ASSISTENTI SANITARI	22	50	14	4	10	22	3	125				0	50	175
TECNICO DELLA PREVENZIONE	0	0	72	61	0	144	28	305	13	15	12	40	23	368
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	0	0	0	0	3	0	0	3				0	33	36
ASSISTENTI SOCIALI	0	0	0	0	1	0	0	1				0	33	34
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	0	0	2	16	0	1	20	39	5	8	3	16	88	143
OTA								0				0	2	2
OSS								0				0		0
AUSILIARI								0				0		0
ASSISTENTE RELIGIOSO								0				0		0
PERSONALE AMMINISTRATIVO	9	1	27	34	4	32	35	142	16	17	14	47	359	548
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0				0		0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0				0		0
TOTALE COMPARTO	43	54	125	120	23	208	114	687	34	40	29	103	618	1.408
TOTALE COMPLESSIVO	49	63	139	143	28	246	146	814	73	90	60	223	787	1.824

FTE e COSTI 2025																
FTE E COSTI 2025		DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA							DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE					ALTRI DIPARTIMENTI /STRUTTURE	TOTALE COMPLESSIVO ATS	TOTALE COSTI
		MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'		IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	Altro del Dipartimento di Prevenzione	TOTALE PREVENZIONE	AREA A: Sanità animale	AREA B: Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale	AREA C: Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche	TOTALE VETERINARIA			
		SCREENING	VACCINAZIONI													
Categoria	Raggruppamento profili															
DIPENDENTI	DIRIGENZA MEDICA	6,0	6,1	11,8	16,0	3,0	20,7	5,0	68,7				0,0	69,9	138,6	
	DIRIGENZA VETERINARIA								0,0	37,1	47,7	30,0	114,8	0,0	114,8	
	DIRIGENZA SANITARIA			1,0	1,0		2,0		5,0	15,0			0,0	34,7	58,8	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	0,0	2,0	1,0	4,0		6,0	2,0	15,0				0,0	5,0	20,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE				1,0		5,0	9,0	15,0				0,0	9,0	24,0	
	DIRIGENZA TECNICA						1,0		1,0				0,0	12,0	13,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA							1,0	1,0				0,0	35,1	36,1	
	TOTALE DIRIGENZA	6,0	8,1	13,8	22,0	5,0	37,7	32,1	124,7	37,1	47,7	30,0	114,8	165,7	405,3	50.833.637
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)	9,6	2,8	3,7	1,8	2,8	7,7	0,7	28,9				0,0	26,5	55,4	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	OSTETRICA								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO			5,7	3,0	1,8	1,0	25,4	36,9				0,0	1,0	37,9	
	ASSISTENTI SANITARI	21,0	47,1	12,7	4,0	9,4	20,0	3,0	117,2				0,0	46,0	163,1	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE			68,1	57,2		138,5	27,8	291,6	11,4	15,4	10,4	37,1	23,0	351,7	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE						3,0		3,0				0,0	30,6	33,6	
	ASSISTENTI SOCIALI					1,0			1,0				0,0	30,4	31,4	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO			2,0	16,0		0,8	19,2	38,0	3,6	7,6	3,6	14,8	84,4	137,2	
	OTA								0,0				0,0	2,0	2,0	
	OSS								0,0				0,0		0,0	
	AUSILIARI								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO	7,4	1,0	26,0	33,8	4,0	30,1	34,1	136,4	14,2	19,1	13,2	46,5	348,9	531,8	
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0				0,0		0,0	
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0				0,0		0,0	
	TOTALE COMPARTO	38,0	50,8	118,2	115,8	22,0	198,0	110,2	653,0	29,2	42,1	27,2	98,4	592,6	1.344,1	64.460.698
TOTALE COMPLESSIVO	44,0	59,0	132,0	137,9	27,0	235,7	142,3	777,7	66,3	89,8	57,2	213,3	758,3	1.749,3	115.294.335	
Somministrazione lavoro	DIRIGENZA MEDICA								0,0				0,0	0,0		
	DIRIGENZA VETERINARIA								0,0				0,0	0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA								0,0				0,0	0,0		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE								0,0				0,0	0,0		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE								0,0				0,0	0,0		
	DIRIGENZA TECNICA								0,0				0,0	0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA								0,0				0,0	0,0		
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)								0,0				0,0	0,0	0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0,0				0,0	0,0	0,0	
	OSTETRICA								0,0				0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO								0,0				0,0	0,0	0,0	
	ASSISTENTI SANITARI								0,0				0,0	0,0	0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE								0,0				0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE								0,0				0,0	0,0	0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI								0,0				0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO								0,0				0,0	4,0	4,0	
	OTA								0,0				0,0	0,0	0,0	
	OSS								0,0				0,0	0,0	0,0	
	AUSILIARI								0,0				0,0	0,0	0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0				0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO								0,0				0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0				0,0	0,0	0,0	
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0				0,0	0,0	0,0	
	TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0	295.000
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0	295.000	

FTE e COSTI 2025																
FTE E COSTI 2025		DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA							DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE				ALTRI DIPARTIMENTI /STRUTTURE	TOTALE COMPLESSIVO ATS	TOTALE COSTI	
		MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'		IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	Altro del Dipartimento di Prevenzione	TOTALE PREVENZIONE	AREA A: Sanità animale	AREA B: Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale	AREA C: Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche				TOTALE VETERINARIA
		SCREENING	VACCINAZIONI													
Categoria	Raggruppamento profili															
Incarichi di lavoro autonomo	DIRIGENZA MEDICA							0,0					0,0	6,5	6,5	
	DIRIGENZA VETERINARIA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA SANITARIA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE							0,0					0,0	1,2	1,2	
	DIRIGENZA TECNICA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA							0,0					0,0		0,0	
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	7,7	458.583
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IfeC)								0,0					0,0		0,0
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IfeC)								0,0					0,0		0,0
	OSTETRICA								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE TECNICO SANITARIO								0,0					0,0		0,0
	ASSISTENTI SANITARI								0,0					0,0		0,0
	TECNICO DELLA PREVENZIONE								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE								0,0					0,0		0,0
	ASSISTENTI SOCIALI								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO								0,0					0,0		0,0
	OTA								0,0					0,0		0,0
	OSS								0,0					0,0		0,0
	AUSILIARI								0,0					0,0		0,0
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE AMMINISTRATIVO								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0					0,0		0,0
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0					0,0		0,0
	TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	7,7	458.583	
co.co.co.	DIRIGENZA MEDICA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA VETERINARIA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA SANITARIA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA TECNICA							0,0					0,0		0,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA							0,0					0,0		0,0	
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IfeC)								0,0					0,0		0,0
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IfeC)								0,0					0,0		0,0
	OSTETRICA								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE TECNICO SANITARIO								0,0					0,0		0,0
	ASSISTENTI SANITARI								0,0					0,0		0,0
	TECNICO DELLA PREVENZIONE								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE								0,0					0,0		0,0
	ASSISTENTI SOCIALI								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO								0,0					0,0		0,0
	OTA								0,0					0,0		0,0
	OSS								0,0					0,0		0,0
	AUSILIARI								0,0					0,0		0,0
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE AMMINISTRATIVO								0,0					0,0		0,0
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0					0,0		0,0
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0					0,0		0,0
	TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	

Tabelle 2026

DO 2026														
DO 2026	DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA							DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE				ALTRI DIPARTIMENTI / STRUTTURE	TOTALE COMPLESSIVO ATS	
	MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'		IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	Altro del Dipartimento di Prevenzione	TOTALE PREVENZIONE	AREA A: Sanità animale	AREA B: Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale	AREA C: Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche			TOTALE VETERINARIA
	SCREENING	VACCINAZIONI												
Raggruppamento profili														
DIRIGENZA MEDICA	6	7	12	17	3	21	5	71				0	71	142
DIRIGENZA VETERINARIA	0	0	0	0	0	0	0	0	39	50	31	120	0	120
DIRIGENZA SANITARIA	0	0	1	1	2	5	15	24				0	36	60
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	0	2	1	4	0	6	2	15				0	5	20
DIRIGENZA PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	5	9	15				0	9	24
DIRIGENZA TECNICA	0	0	0	0	0	1	0	1				0	12	13
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	0	0	0	0	0	0	1	1				0	36	37
TOTALE DIRIGENZA	6	9	14	23	5	38	32	127	39	50	31	120	169	416
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)	12	3	4	2	3	8	1	33				0	29	62
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0				0		0
OSTETRICA								0				0		0
PERSONALE TECNICO SANITARIO	0	0	6	3	2	1	27	39				0	1	40
ASSISTENTI SANITARI	22	50	14	4	10	22	3	125				0	50	175
TECNICO DELLA PREVENZIONE	0	0	72	61	0	144	28	305	13	15	12	40	23	368
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	0	0	0	0	3	0	0	3				0	33	36
ASSISTENTI SOCIALI	0	0	0	0	1	0	0	1				0	33	34
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	0	0	2	16	0	1	20	39	5	8	3	16	88	143
OTA								0				0	2	2
OSS								0				0		0
AUSILIARI								0				0		0
ASSISTENTE RELIGIOSO								0				0		0
PERSONALE AMMINISTRATIVO	9	1	27	34	4	32	35	142	16	17	14	47	359	548
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0				0		0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0				0		0
TOTALE COMPARTO	43	54	125	120	23	208	114	687	34	40	29	103	618	1.408
TOTALE COMPLESSIVO	49	63	139	143	28	246	146	814	73	90	60	223	787	1.824

FTE e COSTI 2026																
FTE E COSTI 2026		DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA							DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE				ALTRI DIPARTIMENTI /STRUTTURE	TOTALE COMPLESSIVO ATS	TOTALE COSTI	
		MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'		IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	Altro del Dipartimento di Prevenzione	TOTALE PREVENZIONE	AREA A: Sanità animale	AREA B: Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale	AREA C: Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche				TOTALE VETERINARIA
		SCREENING	VACCINAZIONI													
Categoria	Raggruppamento profili															
DIPENDENTI	DIRIGENZA MEDICA	6,0	6,1	11,8	16,0	3,0	20,7	5,0	68,7				0,0	69,9	138,6	
	DIRIGENZA VETERINARIA								0,0	37,1	47,7	30,0	114,8	0,0	114,8	
	DIRIGENZA SANITARIA			1,0	1,0		2,0		5,0	15,0			0,0	34,7	58,8	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	0,0	2,0	1,0	4,0		6,0	2,0	15,0				0,0	5,0	20,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE				1,0		5,0	9,0	15,0				0,0	9,0	24,0	
	DIRIGENZA TECNICA						1,0		1,0				0,0	12,0	13,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA							1,0	1,0				0,0	35,1	36,1	
	TOTALE DIRIGENZA	6,0	8,1	13,8	22,0	5,0	37,7	32,1	124,7	37,1	47,7	30,0	114,8	165,7	405,3	50.833.637
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)	9,6	2,8	3,7	1,8	2,8	7,7	0,7	28,9				0,0	26,5	55,4	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	OSTETRICA								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO			5,7	3,0	1,8	1,0	25,4	36,9				0,0	1,0	37,9	
	ASSISTENTI SANITARI	21,0	47,1	12,7	4,0	9,4	20,0	3,0	117,2				0,0	46,0	163,1	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE			68,1	57,2		138,5	27,8	291,6	11,4	15,4	10,4	37,1	23,0	351,7	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE						3,0		3,0				0,0	30,6	33,6	
	ASSISTENTI SOCIALI					1,0			1,0				0,0	30,4	31,4	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO			2,0	16,0		0,8	19,2	38,0	3,6	7,6	3,6	14,8	84,4	137,2	
	OTA								0,0				0,0	2,0	2,0	
	OSS								0,0				0,0		0,0	
	AUSILIARI								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO	7,4	1,0	26,0	33,8	4,0	30,1	34,1	136,4	14,2	19,1	13,2	46,5	348,9	531,8	
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0				0,0		0,0	
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0				0,0		0,0	
TOTALE COMPARTO	38,0	50,8	118,2	115,8	22,0	198,0	110,2	653,0	29,2	42,1	27,2	98,4	592,6	1.344,1	64.460.698	
TOTALE COMPLESSIVO	44,0	59,0	132,0	137,9	27,0	235,7	142,3	777,7	66,3	89,8	57,2	213,3	758,3	1.749,3	115.294.335	
Somministrazione lavoro	DIRIGENZA MEDICA								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA VETERINARIA								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA SANITARIA								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA PROFESSIONALE								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA TECNICA								0,0				0,0		0,0	
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA								0,0				0,0		0,0	
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	OSTETRICA								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTI SANITARI								0,0				0,0		0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO								0,0				0,0	4,0	4,0	
	OTA								0,0				0,0		0,0	
	OSS								0,0				0,0		0,0	
	AUSILIARI								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0				0,0		0,0	
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0				0,0		0,0	
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0	295.000	
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0	295.000	

FTE e COSTI 2026																
FTE E COSTI 2026		DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA							DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE				ALTRI DIPARTIMENTI /STRUTTURE	TOTALE COMPLESSIVO ATS	TOTALE COSTI	
		MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'		IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	Altro del Dipartimento di Prevenzione	TOTALE PREVENZIONE	AREA A: Sanità animale	AREA B: Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale	AREA C: Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche				TOTALE VETERINARIA
		SCREENING	VACCINAZIONI													
Incarichi di lavoro autonomo	DIRIGENZA MEDICA							0,0				0,0	6,5	6,5		
	DIRIGENZA VETERINARIA							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE							0,0				0,0	1,2	1,2		
	DIRIGENZA TECNICA							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA							0,0				0,0		0,0		
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	7,7	458,583
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	OSTETRICA								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTI SANITARI								0,0				0,0		0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO								0,0				0,0		0,0	
	OTA								0,0				0,0		0,0	
	OSS								0,0				0,0		0,0	
	AUSILIARI								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0				0,0		0,0	
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0				0,0		0,0	
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	7,7	458,583	
CO.CO.CO.	DIRIGENZA MEDICA							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA VETERINARIA							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA SANITARIA							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA PROFESSIONALE							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA TECNICA							0,0				0,0		0,0		
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA							0,0				0,0		0,0		
	TOTALE DIRIGENZA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)								0,0				0,0		0,0	
	OSTETRICA								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE TECNICO SANITARIO								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTI SANITARI								0,0				0,0		0,0	
	TECNICO DELLA PREVENZIONE								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTI SOCIALI								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO								0,0				0,0		0,0	
	OTA								0,0				0,0		0,0	
	OSS								0,0				0,0		0,0	
	AUSILIARI								0,0				0,0		0,0	
	ASSISTENTE RELIGIOSO								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE AMMINISTRATIVO								0,0				0,0		0,0	
	PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE								0,0				0,0		0,0	
	RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA								0,0				0,0		0,0	
TOTALE COMPARTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
TOTALE COMPLESSIVO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	

La programmazione del reclutamento

Il reclutamento del personale per l'anno 2025, con riferimento ai numeri di dotazione per gli anni 2024 - 2027, prevede analisi relative:

- alle cessazioni programmate per il personale che ha raggiunto il limite ordinamentale dei 67 anni e ha maturato i requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia;
- alle cessazioni di personale con rapporti di lavoro a tempo determinato;
- ai contratti in scadenza di part time;
- alle lunghe assenze e alle richieste di aspettative per vincite di concorso;
- alle strategie di sviluppo aziendale in termini di sostituzione turn over e di necessità di integrazione del personale;
- gestione e sviluppo dei percorsi di carriera del personale delle aree della dirigenza e dell'area del comparto;
- rinnovi CCNL per il triennio 2022-2024.

L'Agenzia procede al reclutamento utilizzando gli strumenti previsti dalla normativa considerando a seconda dei casi la maggiore rispondenza degli stessi in termini di efficienza e efficacia.

Nel corso del 2025 e 2026 sono in programmazione:

- concorsi per copertura di personale a tempo indeterminato;
- procedure di mobilità interne ed esterne;
- avvisi per la copertura di personale a tempo determinato per rispondere a necessità urgenti e temporanee;
- sviluppi interni di carriera;
- attivazioni comandi e distacchi in entrata e uscita
- procedure selettive per l'assegnazione di incarichi gestionali e professionali al personale dirigente;
- procedure selettive per l'assegnazione di incarichi a personale del comparto.

Ove possibile, l'Agenzia utilizza per il reclutamento lo scorrimento di graduatorie interne e la richiesta di utilizzo di graduatorie adottate da altri enti in una logica di collaborazione fra amministrazioni del sistema regionale come peraltro indicato dalle regole di sistema 2024.

6.3 Formazione del personale

Premessa

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale costituiscono strumenti fondamentali nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Il rafforzamento delle competenze del personale costituisce infatti uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche, per innalzarne l'efficienza e, di conseguenza, per migliorare la tutela della salute dei cittadini attraverso servizi più qualificati.

Una forte connessione tra formazione e organizzazione consente quindi di produrre cambiamenti non solo nel singolo professionista ma anche nell'organizzazione.

In questa prospettiva, l'ATS della Città Metropolitana di Milano, provider accreditato ECM-CPD, come decretato dalla Direzione Generale Welfare il 15/12/2021, con codice n. 7139, garantisce la formazione dei propri dipendenti in ottemperanza alla specifica normativa nazionale e regionale. È responsabile dell'integrità etica, del valore deontologico, della qualità tecnico-scientifica dei contenuti di tutte le attività formative realizzate, del materiale

didattico e dell'indipendenza da qualsiasi influenza estranea al processo di formazione proposto ai professionisti.

6.3.1 Il Piano Formativo

L'offerta di formazione rivolta al personale dell'Agenzia è declinata nel presente Piano Formativo (PF), documento di programmazione delle attività di formazione e sarà oggetto di aggiornamento nei termini definiti da Regione Lombardia.

Il PF è la risultante di un processo basato sulla raccolta e sull'analisi dei fabbisogni formativi, realizzato con il coinvolgimento dei Direttori di Dipartimento e di Struttura e il supporto del Comitato Scientifico per la Formazione. Si tratta di uno strumento che mira alla crescita e alla valorizzazione delle risorse umane ed è riferito a tutte le categorie professionali.

La programmazione, la progettazione e la realizzazione degli eventi formativi si sviluppano in armonia con gli obiettivi e le strategie di governo definiti da Regione Lombardia e dalla Direzione dell'Agenzia, e si integrano con obiettivi specifici dipartimentali.

Nel Piano Formativo confluiscono quindi proposte di formazione dettate da priorità di sistema e da necessità organizzative ma anche percorsi che rispondono alle esigenze del singolo dipendente, a bisogni individuali, legati al profilo e al ruolo professionale. Sono per questo previsti interventi formativi differenziati per target di riferimento: comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti.

Il P.F. è dunque redatto:

- sulla base dell'analisi della situazione esistente e degli indirizzi derivanti dal Piano strategico nazionale, dai Piani sanitari e formativi regionale e nazionale;
- in linea con le priorità stabilite dalle Direttive sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione e con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- nel rispetto degli standard di qualità, requisiti cogenti da norma ISO 9001:2015, azioni di miglioramento o correttive, azioni per la gestione del rischio;
- per il raggiungimento degli obiettivi di budget e degli obiettivi RAR;
- sulla base delle necessità delle diverse Strutture, rilevate dai corrispondenti Dipartimenti e dagli altri organismi dell'Agenzia;
- nel rispetto degli obiettivi dell'Agenzia, delle risorse finanziarie disponibili, oltre che dell'attività formativa interna pregressa e delle evidenze di efficacia;
- in relazione a specificità, tipologia e numerosità dei profili sanitari presenti nell'ATS della Città Metropolitana di Milano, per i quali si deve garantire la formazione continua accreditata ECM;
- in osservanza di requisiti normativi, regole di sistema, indicazioni ECM.

Il Piano Formativo dell'Agenzia per il 2025 mira quindi a promuovere il Valore Pubblico attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi, il soddisfacimento dei bisogni tecnico-scientifici di ciascun settore, la trasversalità degli interventi e lo sviluppo dell'interazione tra le varie professionalità. Rappresenta un passo fondamentale per il miglioramento continuo del capitale umano e per la costruzione di una pubblica amministrazione moderna, inclusiva ed efficiente.

Nello specifico, il Piano formativo 2025 comprende eventi che abbracciano tutte e tre le macro-aree degli obiettivi nazionali:

- tecnico professionali;
- di processo;
- di sistema.

Sono quindi previste:

- **Iniziative formative relative a quanto previsto dal Piano pandemico nazionale, regionale e aziendale**

In coerenza con il Piano strategico-operativo nazionale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale, con il Piano strategico-operativo regionale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale di Regione Lombardia (DGR XI/6005) e con il Piano pandemico dell'ATS della Città Metropolitana di Milano, il Piano Formativo dell'Agenzia per il 2025 risponde all'esigenza di consolidare le competenze acquisite dal personale del sistema e di potenziarle quando necessario.

- **Iniziative formative relative a competenze generali e trasversali ai ruoli e alle attività (soft skills e conoscenze di area giuridica)**

In continuità con la strategia formativa degli ultimi anni, sono previste attività di formazione sulle competenze generali, trasversali ai ruoli e alle attività, ma attente alle esigenze specifiche dei professionisti e dei gruppi di lavoro. Tali iniziative, che hanno ottenuto grande successo in termini di partecipazione e di gradimento, mostrano l'attenzione dell'Agenzia per il sistema e per il proprio personale impegnato nelle attività di tutela della salute.

In questa prospettiva, la programmazione 2025-2026, prevede:

- **percorsi di onboarding**, per contribuire a integrare la condivisione della mission e del modello organizzativo di ATS della Città Metropolitana di Milano con la costruzione dello spirito di squadra e l'adesione al progetto aziendale;

- **percorsi di storytelling**, per individuare e raccontare le "storie aziendali", in modo autentico e coinvolgente; trasformare valori, persone e servizi in racconti in cui potersi riconoscere e di cui sentirsi protagonisti;

- percorsi sulle competenze cognitive ed emotive: di **Trust building**, per sviluppare l'intelligenza relazionale e creare un ambiente che consenta il confronto e lo scambio di opinioni; **sull'arte di essere felici**, per allenare la nostra mente ad essere più positiva e resiliente;

- percorsi di **people management** e di **engagement intergenerazionale**, per trasformare la diversità da motivo di conflitto e incomprensione a valore aggiunto e aumentare l'efficacia della squadra e l'inclusività dell'organizzazione; di **apprendimento dall'errore**, per rileggere, valutare, gestire e imparare dagli errori, trasformandoli in occasione di crescita, individuale e di gruppo;

- percorsi di **coaching** per acquisire strumenti per leggere e analizzare la situazione; aumentare la consapevolezza delle proprie potenzialità; accrescere le competenze gestionali e manageriali;

- percorsi di **formazione manageriale esperienziale** per rafforzare lo spirito di gruppo, allenare competenze trasversali e relazionali e favorire la costruzione di una cultura organizzativa condivisa e trasversale.

Saranno inoltre organizzate iniziative formative su **tematiche giuridiche** di interesse aziendale, quali – per esempio – trasparenza³⁵, anticorruzione, contratti pubblici (mettendo a disposizione del personale il supporto necessario ad assicurare il costante aggiornamento sui principali istituti e novità normative), e sulle **competenze digitali** (alfabetizzazione e transizione digitale, anche con l'ausilio di "Syllabus", la piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica).

- **Iniziative formative relative a competenze obbligatorie per tutto il personale aziendale**

quali i percorsi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori ai sensi del D.Lgs. 81/2008: primo soccorso e BLS (Basic Life Support and Defibrillation) - corso Base e aggiornamento; prevenzione incendi e gestione emergenze - corso Base e aggiornamento; Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - aggiornamento.

- **Iniziative formative relative ad attività delle singole Strutture**

quali gli approfondimenti su materie che costituiscono competenze specifiche della singola Struttura e/o Dipartimento (accreditamento, vigilanza e controllo; igiene, prevenzione

³⁵ Cfr. infra § 3.5.1.8 Formazione_trasparenza/privacy.

sanitaria e promozione della salute; veterinaria; farmaceutica; integrazione prestazioni socio-sanitarie e sociali).

- **Iniziative formative relative a funzioni e responsabilità specifiche**

quali programmi di formazione e di mentoring per il personale neoassunto; percorsi formativi e di coaching per il middle management; proposte di formazione manageriale per l'alta dirigenza.

- **Iniziative formative rivolte al personale dell'Area Professionale, Tecnica e Amministrativa³⁶**

con iniziative di formazione al ruolo e di aggiornamento professionale, in considerazione della sempre maggiore complessità delle funzioni e delle attività da svolgere.

Il piano formativo aziendale si pone quindi come un elemento strategico, non solo per il raggiungimento di obiettivi istituzionali, ma anche per promuovere il benessere organizzativo, creando un ambiente di lavoro che favorisca l'innovazione e la collaborazione.

6.3.2 Le priorità strategiche

Gli obiettivi del Piano Formativo 2025 posso essere suddivisi in:

- obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rivolti a tutti i dipendenti.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale, l'amministrazione programma azioni di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa. In particolare, la Direttiva sulla "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 14.01.2025 ribadisce l'importanza della funzione dirigenziale nel sostenere lo sviluppo e la crescita professionale delle persone assegnate: "la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno". A questo proposito ricorda anche che al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità, ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001, (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati;

- obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali.

In questo caso, la formazione è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività e autonomia, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche e organizzative degli stessi, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali a promuovere Valore Pubblico e a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese.

A questi si aggiungono altri obiettivi formativi generali e trasversali volti a sostenere specifici processi di innovazione, a partire da quelli funzionali all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico e, in particolare, del lavoro agile.

Infine, le nuove "Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica", adottate con DM del 28 settembre 2022, in coerenza con le indicazioni di riforma della pubblica amministrazione previste dal PNRR e con i provvedimenti attuati in materia, introducono l'obiettivo della valorizzazione delle competenze e delle soft skill, sia in fase di accesso alla pubblica amministrazione, sia nell'ambito dell'individuazione dei percorsi formativi e di carriera dei dipendenti.

³⁶ Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2025, (cd. DGR Regole 2025), Allegato A, p. 154.

6.3.3 I principi guida

La pianificazione e l'attuazione delle attività formative sono orientate dai seguenti principi:

- centralità del capitale umano: sviluppare percorsi personalizzati per il miglioramento continuo delle competenze;
- innovazione: promuovere nuove metodologie formative, quali coaching ed e-learning;
- inclusività e accessibilità: garantire pari opportunità formative a tutti i dipendenti;
- monitoraggio e valutazione: applicare indicatori di output e outcome per valutare l'efficacia della formazione.

I principi guida saranno supportati da un sistema di governance chiaro e trasparente, che coinvolge i principali stakeholder e garantisce un allineamento continuo tra le attività formative e gli obiettivi strategici dell'organizzazione³⁷.

6.3.4 Il monitoraggio e la valutazione

Tutte le iniziative formative promosse dall'ATS della Città Metropolitana di Milano sono oggetto di attività di monitoraggio costante da parte della S.S. Formazione.

In particolare, la valutazione dell'efficacia formativa è effettuata attraverso:

- indicatori di output, quali

o numero di eventi realizzati (e relative edizioni), suddivisi per tipologia: FAD - e-learning; FSC - gruppo di miglioramento e training individualizzato, RES - formazione residenziale classica, convegni, congressi, simposi e conferenze; RES - videoconferenze;

o numero di partecipazioni del personale dipendente, con numero di ore e numero di crediti erogati, suddivisi per ruolo;

o numero di partecipazioni di professionisti esterni, con numero di ore e numero di crediti erogati, suddivisi per ruolo.

- indicatori di outcome, quali sviluppo di conoscenze e competenze, a livello individuale e/o di gruppo e miglioramento delle prestazioni.

I sistemi di monitoraggio includono gli strumenti messi a disposizione, ai fini dell'attuazione degli investimenti di up-skilling e re-skilling previsti dal PNRR, dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da Formez, in qualità di soggetti attuatori. Fra questi, l'utilizzo della piattaforma "Syllabus" per il monitoraggio e la certificazione dei risultati.

6.3.5 Le risorse formative esterne

La formazione esterna è costituita dalle partecipazioni del personale aziendale a eventi formativi organizzati da enti esterni, autorizzate da Dipartimenti/Strutture in Staff, nel rispetto del corretto utilizzo delle risorse e dell'equo coinvolgimento del personale assegnato, attraverso istituti quali la formazione obbligatoria (con eventuali oneri) e la formazione facoltativa.

In particolare, fra le opportunità formative esterne, si segnalano:

a) corsi di formazione da remoto (e-learning), attraverso la nuova piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus" (<https://syllabus.gov.it>);

b) corsi di formazione erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, i cui cataloghi sono consultabili sul sito internet della Scuola;

c) comunità di pratiche, per mettere in condivisione, tra i responsabili preposti alla formazione del personale di tutte le amministrazioni di livello nazionale e locale, processi, buone pratiche, risultati conseguiti;

³⁷ Cfr., infra, paragrafo 6.3.8 Coinvolgimento degli stakeholder.

d) percorsi formativi fruibili sulla base dell'adesione di ATS della Città Metropolitana di Milano ai bandi INPS - Valore PA;

e) iniziative di formazione disponibili a seguito dell'associazione di ATS della Città Metropolitana di Milano a CERISMAS - Centro di Ricerche e Studi in management Sanitario, Università Cattolica del Sacro Cuore (www.cerismas.com).

6.3.6 Gli incentivi all'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione

Oltre alle iniziative già citate, l'ATS della Città Metropolitana di Milano assicura, al proprio personale appartenente all'Area del Comparto, politiche di permessi per il diritto allo studio – 150 ore, tramite Avviso annuale disponibile nell'Area Intranet del sito web istituzionale (www.ats-milano.it).

Inoltre, in linea con le indicazioni della Direttiva Formazione, mette a disposizione di tutti i dipendenti, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", almeno 24 ore di formazione/anno e – per il personale del profilo sanitario – la possibilità dell'assolvimento del debito formativo accreditato con la fruizione di proposte di formazione interne all'Agenzia.

6.3.7 L'innovazione Formativa

Il Piano Formativo 2025 integra metodologie tradizionali e innovative per rispondere alle sfide della modernizzazione amministrativa; include attività formative residenziali classiche e di formazione sul campo ma anche l'uso di piattaforme digitali per l'apprendimento a distanza, con percorsi progettati e realizzati da ATS della Città Metropolitana di Milano e percorsi forniti da professionisti appartenenti a enti e organizzazioni esterne. L'innovazione formativa non riguarda infatti solo i contenuti, ma anche i processi, rendendoli più agili e adattivi alle esigenze di un contesto in rapido cambiamento.

6.3.8 Coinvolgimento degli stakeholder

Il successo del Piano Formativo dipende anche dal coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder. Questo include non solo il personale dipendente, ma anche la dirigenza strategica e le organizzazioni sindacali.

Il loro coinvolgimento avviene attraverso differenti fasi:

- predisposizione del Piano Formativo con la partecipazione di tutte le articolazioni aziendali;
- prima analisi del Piano Formativo, a cura del Comitato scientifico per la Formazione;
- condivisione del Piano Formativo con le organizzazioni sindacali;
- approvazione, deliberazione e pubblicazione del Piano Formativo sul sito aziendale (comunicazione istituzionale);
- presentazione del Piano Formativo a tutto il personale dell'Agenzia, appartenente a tutti i profili professionali (invio email Direzione Generale);
- monitoraggio mensile del Piano e condivisione dello stato di avanzamento, con tutte le Strutture aziendali;
- riunioni periodiche per la valutazione delle attività e la raccolta di feedback, con il Comitato scientifico per la formazione;
- riunioni periodiche per il monitoraggio delle attività connesse con la progettazione, realizzazione e valutazione, con la rete dei Referenti per la formazione;
- realizzazione e aggiornamento di un portale dedicato (landing page) per la condivisione dell'offerta formativa dell'Agenzia.

6.4. Le Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico mirato a introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*), come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il Piano è elaborato in conformità con la normativa comunitaria e nazionale che promuove l'uguaglianza e la parità di genere a tutti i livelli di governo.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, è aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, si impegna ad assicurare gli obiettivi e la realizzazione delle azioni parte del Piano, anche attraverso, ove necessario, la promozione di cambiamenti a livello organizzativo.

Il documento di seguito riportato è parte integrante del presente PIAO 2025-2027 dell'ATS della Città metropolitana di Milano.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro": ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (*Codice delle pari opportunità*);

Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

DL 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare l'art 57 "Pari opportunità", comma 1 lett. d), che, nel definire struttura e funzioni dei CUG, prevede che le pubbliche amministrazioni "possano finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio";

D.Lgs. 1° aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con D.lgs. del 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella PA e del Ministero per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";

D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", le cui disposizioni disciplinano il sistema di misurazione e valutazione della performance;

Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle Pari Opportunità e della Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

Raccomandazione n. 5 marzo 2010 Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri - "Misure per combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere";

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;

Legge 4 novembre 2010, n. 183 *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*, il cui art 21 stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*;

Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;

Legge 7 agosto 2015, n. 124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” con riferimento specifico all'art. 14, avente ad oggetto la promozione della conciliazione tempi di vita e lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni”*.

Direttiva n. 2 del 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle amministrazioni pubbliche;

DPR 24 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, che ha disciplinato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO, specificando che il piano delle azioni positive è parte di questi;

Direttiva(UE) 2024/1499 del Consiglio del 7 maggio 2024 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE. La direttiva stabilisce requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la parità per migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE;

Direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE”. Tesa anch'essa a garantire il funzionamento degli organismi per la parità sulla base di norme minime, nella prospettiva di migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza, la direttiva stabilisce i requisiti minimi per il funzionamento di detti organismi, al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

A livello aziendale, si segnalano i seguenti provvedimenti con cui l'ATS della Città metropolitana di Milano ha assunto le proprie decisioni in relazione alla disciplina del lavoro agile:

- Deliberazione del Direttore Generale n. 257 del 27/03/2024 *“Aggiornamento del Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working) per il personale del Comparto dell'ATS della Città metropolitana di Milano adottato con Deliberazione n. 356 del 30 marzo 2023”*;

- Deliberazione del Direttore Generale n. 972 del 25/11/2024 “Adozione dei Regolamenti per la disciplina del lavoro agile per il personale della Dirigenza dell'Area Sanità e dell'Area Funzioni locali – Sez. Dirigenti PTA dell'ATS della Città Metropolitana di Milano”.

Con riferimento al Piano delle Azioni Positive:

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad elaborare, approvare e attuare un proprio “Piano triennale per le azioni positive”, seguendo quanto previsto dal Codice delle pari opportunità.

Il Piano è richiesto dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246) e, in particolare, l'art. 48 (Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni) impone alle amministrazioni pubbliche di predisporre questo documento.

La norma definisce quale sia la finalità del suddetto Piano, vale a dire “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. Inoltre, l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, che, di conseguenza, sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

L'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 165 del 2001, esige che le pubbliche amministrazioni garantiscano, tra l'altro, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Altra rilevante disposizione legislativa è contenuta nell'art. 28, comma 1, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 8 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, ai sensi del quale la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

In conformità con i precedenti Piani di Azioni Positive adottati nei trienni precedenti, nel contesto normativo sopra descritto, si adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale e per attuare una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Premesso che le finalità e gli obiettivi individuati nel Piano triennale precedente sono stati raggiunti, con il nuovo documento programmatico si intende procedere e potenziare le finalità di informazione e formazione, connesse alla promozione delle Pari Opportunità per il benessere lavorativo e per l'assenza di discriminazioni, di studio e di monitoraggio.

Al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l'Amministrazione, rispetto ai seguenti ambiti di intervento, provvede costantemente a:

BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo, anche attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro al fine di favorire i bisogni di conciliazione del personale e salvaguardare sicurezza e salute.
- Favorire le politiche di conciliazione tra vita-lavoro, attraverso azioni che tengano in considerazione le differenze e le esigenze tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione, ponendo attenzione ai bisogni della persona a fianco di quelle dell'Azienda.
- Proseguire la collaborazione instauratasi sia con il gruppo per la realizzazione del **WHP aziendale** sia con gli organi aziendali deputati alla gestione dello stress lavoro-correlato.

Attività specifiche:

- Progettazione di interventi di prevenzione dello stress lavoro correlato in collaborazione con il Medico Competente.
- Al fine di favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza, valorizzazione del bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro mediante la proposta di tutor e mentor aziendali cui "affiancare" i nuovi assunti, ovvero sostenere i dipendenti a fronte di assegnazione a nuove attività.
- Individuazione una rete di alumni (ex dipendenti dell'Agenzia) con lo scopo di favorire il networking professionale tra le diverse generazioni e professionalità utile a condividere le esperienze, ridurre il rischio di dispersione del Know-how aziendale, dare maggiore continuità nelle attività, rendere esplicito il passaggio delle competenze tacite e rafforzare il senso di appartenenza e della cultura dell'Agenzia.
- Implementazione di una specifica attività di analisi dettagliata dei permessi richiesti dai dipendenti (dati aggregati e anonimi) e di un'analisi qualitativa (focus group...) per approfondire le motivazioni alla base delle richieste

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- Incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere per:
 - l'abbattimento degli stereotipi
 - per la valorizzazione delle differenze di genere
 - per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo
 - per la diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta.
- Sensibilizzazione sulle problematiche inerenti alla violenza di genere, anche attraverso la progettazione di iniziative in concomitanza della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne.

Attività specifiche: continuare il percorso formativo sugli stereotipi e la comunicazione inclusiva iniziato nel mese di luglio 2024 per i membri del CUG, ampliando il target e organizzando una iniziativa formativa sul linguaggio di genere e sugli stereotipi ad hoc per il personale dell'Agenzia che si occupa di stendere i documenti e che si occupa della comunicazione esterna.

VALORIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ

- Promozione dell'attività del CUG attraverso la fattibilità di implementazione di uno "sportello" per le dipendenti e i dipendenti.
- Intensificazione della collaborazione in atto con la Rete nazionale dei CUG e attivazione della collaborazione con la Rete CUG di Regione Lombardia.

Attività specifiche: Partecipazione dei membri agli incontri periodici e di formazione per la condivisione degli obiettivi e delle strategie.

CONCLUSIONI circa le azioni positive:

Il Piano ha validità triennale dalla data del provvedimento di adozione. Le azioni del Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno in fase di attuazione. Il Piano è trasmesso per opportuna condivisione ed informativa agli interlocutori Istituzionali.

SEZIONE IV: MONITORAGGIO

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

- gli strumenti di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, riportati nella precedente Sottosezione 3 "Rischi corruttivi e trasparenza";
- gli strumenti di valutazione delle performance di struttura e individuali, posti in essere da ATS e tra l'altro correlati con le funzioni del Nucleo di Valutazione: in tal senso si evidenzia che il monitoraggio per le sezioni Valore Pubblico e performance avverrà nei modi del D.Lgs. 150/2009 artt. 6 e 10 e che, per la sezione Organizzazione e capitale umano, verrà effettuato su base triennale con il coinvolgimento dell'OIV;
- gli strumenti di analisi e monitoraggio relativi alla certificazione ISO di ATS della Città Metropolitana di Milano, correlati con le attività di audit interno e di parte terza nonché con le funzioni di riesame direzionale.
- per quanto relativo al monitoraggio del PTFP, oltre a sistemi di monitoraggio interni mensili - condivisi con la direzione strategica e individuati quali obiettivi annuali della struttura competente-, si evidenziano i controlli esterni regionali rappresentati dalle rendicontazioni mensili del flusso regionale FLU.PER (flusso giuridico e flusso economico), il monitoraggio congiunturale trimestrale allegato al CE e le rendicontazioni trimestrali di bilancio CET con l'allegato il modello A, il questionario annuale della Corte dei Conti.

Note conclusive e aggiornamento del PIAO

Il presente PIAO è adottato considerando la normativa recente di definizione dei relativi obblighi e contenuti.

ATS della Città Metropolitana di Milano fa proprie le finalità della normativa di programmazione citata e le riconosce come centrali e significative per lo sviluppo delle attività istituzionali, anche nell'ambito del percorso di attuazione della riforma sanitaria lombarda (L.R. 33/2009 novellata).

SCHEDA: Normativa nazionale e regionale

L. n. 190 del 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e i decreti attuativi:

- D. Lgs. 33 del 2013 in materia di trasparenza
- D. Lgs. 39 del 2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi
- D.P.R. 62 del 2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

L. 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

D. Lgs. 97 del 2016 c.d. FOIA "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (il quale ha modificato il D. Lgs n. 33 del 2013).

L. n. 179 del 2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

L. gennaio 2019, n. 3 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici". La c.d. Legge "Spazza-corrotti".

D.L. n. 80 del 2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

L. 7 agosto 1990, n. 241, "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi".

Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n. 7.

D.lgs. 24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

L.R. 30 dicembre 2009, n. 33 "Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità".

L.R. 11 agosto 2015 n. 23 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33" ha disciplinato l'istituzione degli enti sanitari lombardi, definendone le funzioni ed i relativi ambiti territoriali, ha confermato la linea di indirizzo richiamata nel cd libro bianco, prevedendo, tra l'altro, l'istituzione di un soggetto con funzioni specifiche - l'Agenzia per i Controlli - e dando rilevanza alle attività di programmazione controllo e acquisto delle prestazioni (PAAPSS) all'interno delle ATS.

L.R. 14 dicembre 2021, n. 22 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)".

L.R. 22 dicembre 2015, n. 41 "Ulteriori modifiche al Titolo I della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità) e modifiche alla legge regionale 11 agosto 2015, n. 23 (Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)".

L. R. 24 giugno 2015, n. 17 "Interventi regionali per la prevenzione e il contrasto della criminalità organizzata e per la promozione della cultura della legalità".

L.R. n.13 del 2018 "Istituzione dell'Organismo regionale per le attività di controllo".

Scheda: Acronimi

ACSS: Agenzia di controllo del sistema sociosanitario

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

ARAC: Agenzia Regionale Anticorruzione

art.: articolo

ASST: Aziende Sociosanitarie Territoriali

ATS: Agenzia di tutela della salute

AUSA: Anagrafe unica delle stazioni appaltanti

C.C.N.L.: Contratto Collettivo nazionale di lavoro

CDR: Centro di responsabilità

CIVIT: Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche

Cost.: Costituzione

D.G.R.: Deliberazione della Giunta Regionale

D.lgs: Decreto Legislativo

D.P.R.: Decreto del Presidente della Repubblica

DIPS: Dipartimento di Igiene e prevenzione sanitaria

GU: Gazzetta Ufficiale

IRCCS: Istituto di ricovero e cura a carattere scientifico

ISO: International Organization for Standardization

L.: Legge

L.R.: Legge Regionale

LEA: Livelli essenziali di assistenza

MMG: Medico di medicina generale

NVP: Nucleo di valutazione delle prestazioni

ORAC: Organismo Regionale Anti Corruzione

P.A.: Pubblica Amministrazione

PAAPSS: Programmazione, accreditamento, Acquisto delle prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie

PAC: Percorso Attuativo certificabilità

PAF: Piano formativo annuale

PIAO: Piano integrato di attività e organizzazione

PLS: Pediatra di libera scelta

PLS: Piano Sociosanitario Integrato Lombardo

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione

POAS: Piano di organizzazione aziendale strategico

PTA: Ruolo Professionale tecnico amministrativo

PTFP: Piano triennale di fabbisogno del personale

PTPCT: Piano triennale di prevenzione della Corruzione e della trasparenza

PTTI: Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

RASA: Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

RPD – DPO: Responsabile della protezione dei dati personali

RSPP: Responsabile Servizio di prevenzione e protezione

RUP: Responsabile Unico del procedimento

s.m.i: Successive modifiche e integrazioni

SPP: Servizio Prevenzione e Protezione

SSR: Servizio Sanitario Regionale

UIF: Unità di Informazione finanziaria per l'Italia

SC: Struttura complessa

SS: Struttura Semplice

UPD: Ufficio procedimenti disciplinari