



PROPOSTA N°: 3114/22

NOME STRUTTURA PROPONENTE: DIREZIONE FUNZIONI TERRITORIALI

IL DIRIGENTE RESPONSABILE: Giglio Francesco

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Giglio Francesco

IL RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA: MARIGA CRISTIANA

DELIBERA N. 68 DEL 19/01/2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA POLICY DI
GESTIONE DEL CONFLITTI DI INTERESSI DELL'ASST SANTI PAOLO E CARLO**



IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate:

- la Legge n. 241 /1990, art. 6;
- il D.Lgs n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche;
- la Legge n. 190/2012: Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione;
- il D.P.R. 62/2013;
- il D.Lgs n. 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni delle pubbliche amministrazioni";
- il D.Lgs n. 39/2013: Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- il D.Lgs n. 50/2016 Codice Appalti;
- il D.Lgs n. 97/2016 (FOIA) "Disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs 14 marzo 2013, n. 33 ai sensi dell'art. 7 Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche";
- la Determinazione ANAC n. 12/2015 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- la Determinazione ANAC n. 831/2016 “Approvazione definitiva del Piano Nazionale 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- la Delibera ANAC n. 1208/2017 “Approvazione definitiva dell’aggiornamento al Piano Nazionale 2017”;
- la Delibera ANAC n. 1074/2018 “Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- la Delibera ANAC 494/2019 “Linee Guida n. 15 recanti “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici”;
- la Delibera ANAC n. 1064/2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;
- la Determina ANAC n. 358 del 29.03.2017 " Linee guida per l'adozione dei codici di comportamento negli Enti del SSN";
- la Delibera ANAC n. 177 del 19.02.2020 “Linee guida in materia di codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche;
- la Delibera ANAC 15/2020: indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto d’interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici;
- il D.Lgs n. 52/2019 art. 6 modificato dall’art. 11-bis del D.L. n. 34/2020 convertito con la Legge n. 77/2020 – misure urgenti in materia di sperimentazioni cliniche;
- il Codice di Comportamento aziendale dell’ASST;
- il Codice di deontologia medica, Art. 30;
- il Regolamento Donazioni liberali dell’ASST;
- il Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni dell’ASST;



Premesso che:

- con deliberazione n. 1053 del 28/04/2022 è stato adottato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2022/2024 – anno 2022, ratificato con deliberazione n. 1146 del 09/05/2022, avente ad oggetto “Approvazione Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2022-2024”;
- il PTPCT individua, tra gli eventi di rischio corruttivo tutti gli eventi che hanno direttamente o indirettamente una natura legata alla presenza di conflitti di interessi;
- tra le misure utili alla prevenzione del rischio corruttivo, il PTPCT individua la predisposizione e l’adozione di un regolamento aziendale che definisca in maniera unitari le procedure di rilevazione e gestione del conflitto di interessi e individui gli organismi/UOC aziendali atti a gestire il processo di rilevazione e valutazione delle situazioni di conflitto di interessi;

Ritenuto necessario, pertanto approvare l’allegato “Regolamento aziendale sulla policy di gestione del conflitto di interessi”, che definisce procedure, tempi e modalità per la rilevazione delle varie situazioni di conflitti di interessi e per la dichiarazione di astensione, adottando specifica modulistica aziendale per le varie casistiche di conflitto e che costituisce parte integrante e sostanziali del presente provvedimento;

Precisato che dall’esecuzione del presente provvedimento non derivano oneri per l’ASST;

Su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il quale attesta la legittimità del presente provvedimento;

Acquisito il parere espresso dal Direttore della S.C. Affari Generali e Legali in ordine alla regolarità formale del testo del presente provvedimento;"

Acquisiti i pareri dei Direttori Sanitario, Sociosanitario ed Amministrativo;

DELIBERA

1. di approvare, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, l’allegato “Regolamento aziendale sulla policy di gestione del conflitto di interessi”, che definisce procedure, tempi e modalità per la rilevazione delle varie situazioni di conflitti di interessi e per la dichiarazione di astensione, adottando specifica modulistica aziendale per le varie casistiche di conflitto di interessi;
2. di dare atto che dall’esecuzione del presente provvedimento non derivano oneri per l’ASST;
3. di dare atto che il presente provvedimento è assunto su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in qualità di Responsabile del Procedimento;
4. di pubblicare il Regolamento approvato con il presente provvedimento nella sezione “Amministrazione Trasparente” ai fini della massima trasparenza ed dell’accessibilità totale ai suoi contenuti;
5. di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo, in quanto non soggetto a controllo della Giunta Regionale, e che verrà pubblicato sul sito internet Aziendale, ai sensi dell’art. 17 comma 6 L. R. n. 33/2009 e ss.mm.ii..

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

SOMMARIO

1. PREMESSA	pag. 2
2. SCOPO	pag. 2
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	pag. 2
4. ACRONIMI	pag. 2
5. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	pag. 3
6. DEFINIZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE	pag. 4
7. DEFINIZIONE DELL'OBBLIGO DI ASTENSIONE ART. 7 D.P.R. N. 62/2013	pag. 5
8. AUTOVALUTAZIONE DELLA SUSSISTENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI	pag. 6
9. CONFLITTI DI INTERESSI IN AMBITO SANITARIO	pag. 6
10. DEFINIZIONE CONFLITTO DI INTERESSI E REATO DI CORRUZIONE	pag. 7
11. CLASSIFICAZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSI	pag. 8
12. INDICAZIONE OPERATIVA DI ANAC IN TEMA DI CONFLITTI DI INTERESSI	pag. 8
13. PRINCIPALI OBBLIGHI E DIVIETI IN MATERIA DI CONFLITTO DI INTERESSI	pag. 9
1. PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI ART. 5 D.P.R. N. 62/2013	pag. 9
2. COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTO DI INTERESSE ART. 6 D.P.R. N. 62/2013	pag. 10
3. OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE CONCERNENTI I TITOLARI DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE E CONSULENZA ART. 15, COMMA 1, LETT. C) D.LGS N. 33/2013 COME MODIFICATO DAL D.LGS 97/2016 C.D. FOIA	pag. 11
4. DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI ART. 13 D.P.R. N. 62/2013	pag. 11
5. PREVENZIONE DEL FENOMENO DELLA CORRUZIONE NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELLE ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI ART. 35 BIS DLGS N. 165/2001	pag. 11
6. DISPOSIZIONI SPECIFICHE SUGLI APPALTI ART. 42 E ART. 77 COMMA 4-5-6 DEL CODICE DEGLI APPALTI (D.LGS N. 50/2016)	pag. 12
7. DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER DONAZIONI, EROGAZIONI LIBERALI E SPONSORIZZAZIONI	pag. 13
8. DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER SPERIMENTAZIONI CLINICHE E RAPPORTI CON LE SOCIETA' FARMACEUTICHE	pag. 13
9. DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER IL SERVIZIO DI MEDICINA LEGALE	pag. 14
10. INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' D.LGS N. 39/2013	pag. 14
11. RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	pag. 15
12. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTI DI INTERESSI E PROCEDIMENTO ART. 6 BIS LEGGE N. 241/1990; ART. 3, COMMA 2, E ART. 7 D.P.R. N. 62/2013; ART. 42 DLGS N. 50/2016	pag. 15
13. ALLEGATO	pag. 17

Rev	Descrizione delle modifiche	Gruppo di lavoro	Approvazione	Data di emissione
00	Prima Edizione	Dr. Francesco Giglio, Cristiana Mariga	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza Dr. Francesco Giglio	05/12/2022

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

1. PREMESSA

Il presente regolamento intende di fornire indicazioni circa la gestione dei conflitti di interesse nell'ASST individuando le circostanze che generano o potrebbero generare conflitti di interesse e le misure interne da adottare al fine di ridurre il rischio che si verifichino situazioni di conflitto di interesse di varia natura (economica e non) del dipendente che interferiscono o potrebbero interferire con lo svolgimento imparziale dei suoi doveri pubblici.

2. SCOPO

Il presente regolamento ha lo scopo di ridurre il rischio di corruzione che può derivare dal mancato riconoscimento e trattamento di un eventuale conflitto di interesse nel corso delle varie attività e procedure aziendali (gare, contratti, appalti, concorsi, collegi tecnici, procedure per erogazione benefici, procedure di verifica e controlli, ecc.).

Costituisce una misura generale di prevenzione del rischio corruttivo prevista dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in conformità alle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA 2016).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dipendente, di ruolo e non, di tutti i ruoli del comparto e della dirigenza, nonché al personale universitario in convenzione.

Gli obblighi di comportamento si estendono, per quanto compatibili, a tutti i professionisti, lavoratori somministrati, collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi amministrativi di vertice, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore dell'ASST.

4. ACRONIMI

ASST: Azienda Socio Sanitaria Territoriale Santi Paolo e Carlo

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

D.Lgs: Decreto Legislativo

D.P.R.: Decreto del Presidente della Repubblica

D.L.: Decreto legge

ANAC: Autorità nazionale anticorruzione

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione

NVP: Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

SSN: Servizio sanitario nazionale

SC: Struttura Complessa

AGENAS: Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali

FOIA: Freedom of information act

5. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge n. 241 /1990 art. 6;
- D.Lgs n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche;
- Legge n. 190/2012: Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione;
- D.P.R. 62/2013;
- D.Lgs n. 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni delle pubbliche amministrazioni";
- D.Lgs n. 39/2013: Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- D.Lgs n. 50/2016 Codice Appalti;
- D.Lgs n. 97/2016 (FOIA) "Disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs 14 marzo 2013, n. 33 ai sensi dell'art. 7 Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche";
- Determinazione ANAC n. 12/2015 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Determinazione ANAC n. 831/2016 “Approvazione definitiva del Piano Nazionale 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- Delibera ANAC n. 1208/2017 “Approvazione definitiva dell’aggiornamento al Piano Nazionale 2017”;
- Delibera ANAC n. 1074/2018 “Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Delibera ANAC 494/2019 “Linee Guida n. 15 recanti “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici”;
- Delibera ANAC n. 1064/2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;
- Determina ANAC n. 358 del 29.03.2017 " Linee guida per l'adozione dei codici di comportamento negli Enti del SSN";
- la Delibera ANAC n. 177 del 19.02.2020 “Linee guida in materia di codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche;

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

- D.Lgs n. 52/2019 art. 6 modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 34/2020 convertito con la Legge n. 77/2020 – misure urgenti in materia di sperimentazioni cliniche;
- Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato dall'ASST;
- Codice di Comportamento aziendale dell'ASST;
- Codice di deontologia medica, Art. 30;
- Regolamento Donazioni liberali dell'ASST;
- Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni dell'ASST.

6. DEFINIZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE

Le situazioni di conflitto di interesse non sono individuate dalla norma in modo tassativo, ma possono essere rinvenute volta per volta, in relazione alla violazione dei principi di imparzialità e buon andamento sanciti dall'art. 97 della Costituzione, quando esistano contrasto ed incompatibilità, anche solo potenziali, fra il soggetto e le funzioni che gli vengono attribuite.

Il conflitto di interesse, ai sensi del D.P.R. n. 62/13 (Codice di Comportamento dei Pubblici Dipendenti), è la situazione in cui un interesse privato (anche non economico) interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con la capacità del dipendente ad agire in conformità con gli interessi aziendali; il conflitto può nascere anche da una promessa o da una situazione che potrebbe verificarsi in futuro.

L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) ha proposto la seguente definizione:

- Un “conflitto di interesse” implica un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede a titolo privato interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubblici.

Più in generale si ha un conflitto quando sussiste un collegamento di interesse tra la natura o l'oggetto dell'attività svolta da un soggetto terzo (singolo soggetto, impresa, azienda, industria, etc.) e l'attività che il dipendente pubblico deve svolgere o la decisione che è tenuto ad assumere tale per cui il suddetto collegamento sia in grado di pregiudicare, influenzare, condizionare (anche in via ipotetica) l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite allo stesso dipendente che in tal caso si troverebbe ad operare in contrasto con il principio costituzionale di cui all'art. 97 del “buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione”.

Il conflitto può essere:

- **Attuale (reale)** quando l'interesse secondario proprio del dipendente è suscettibile d'influenzare il perseguimento dell'interesse primario dell'ASST nel momento in cui il dipendente è chiamato, nell'esercizio delle sue funzioni, ad assumere o concorrere ad assumere una decisione, a svolgere un'attività istruttoria o comunque a contribuire tramite l'espletamento della propria attività lavorativa alla formazione della decisione;

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

- **Potenziale (non ancora attuale)** quando sussiste un interesse secondario del dipendente che può, in un momento successivo, interferire con l'interesse primario dell'ASST che questi potrebbe essere chiamato a perseguire; in tale eventualità, il dipendente si troverebbe, in un momento successivo, in una situazione di conflitto che al momento non si è ancora concretizzata. Nel conflitto potenziale, dunque, sussistono interessi del dipendente suscettibili di dare luogo a un conflitto, ma che non influiscono sui compiti attualmente svolti.
- **Apparente** qualora la situazione, anche in assenza di un conflitto di interessi effettivo ed attuale, sia suscettibile di indurre osservatori esterni a ritenere che l'interesse secondario proprio del dipendente possa influenzare l'interesse primario dell'ASST che il dipendente deve perseguire. Di fatto, tale interferenza potrebbe non essere presente, in quanto l'interesse personale coinvolto non è di entità tale da incidere sull'integrità della determinazione del dipendente (ad esempio per l'esiguità del possibile vantaggio), ma ciò non impedisce che possa essere "percepito" come in grado di interferire con la sua attività. Nel conflitto apparente, quindi, vi è il rischio di un danno quantomeno reputazionale, benché l'interesse proprio del dipendente non sia in grado di interferire sugli interessi dell'ASST.
- **Diretto** quando comporta il soddisfacimento di un interesse proprio e personale del dipendente.
- **Indiretto** quando attiene a soggetti o individui diversi dal dipendente che compie un'attività o assume una decisione, ma i soggetti diversi dal dipendente sono comunque collegati con rapporti di parentela, di amicizia o di interesse al dipendente stesso.

7. DEFINIZIONE DELL'OBBLIGO DI ASTENSIONE - ART.7 D.P.R. N. 62/2013

La definizione dell'obbligo di astensione maggiormente richiamata è indubbiamente quella presente nel D.P.R. n. 62 del 2013, noto come Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che all'articolo 7 così dispone:

“Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività 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, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, 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. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.”

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

8. AUTOVALUTAZIONE DELLA SUSSISTENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

La Determina ANAC n. 358 del 29.03.2017 " Linee guida per l'adozione dei codici di comportamento negli Enti del SSN", indica alcune domande che il dipendente dovrebbe porsi per valutare la sussistenza di un conflitto di interessi, anche potenziale:

1. Il regalo, l'attività proposta, o la relazione ha qualche afferenza con l'attività del mio ente?
2. Il regalo, l'attività proposta, o la relazione interferisce con il mio ruolo, orario di lavoro e risorse dell'ente?
3. Ho un interesse personale che confligge o può essere percepito in conflitto con il mio dovere pubblico?
4. Potrebbero esserci vantaggi per me ora o nel futuro che rischiano di mettere in dubbio la mia obiettività?
5. Come sarà visto all'esterno il mio coinvolgimento nella decisione o azione?
6. Come potrebbe essere percepito il mio coinvolgimento nell'attività dell'associazione X?
7. Esistono rischi per la reputazione mia o per la mia organizzazione?
8. Quali sono le possibili conseguenze per me e per il mio ente se ignoro il conflitto di interessi?
9. Le specifiche tecniche che inserisco in un capitolato di gara possono influire sull'esito della trattativa a favore di un particolare soggetto?
10. Ho dei rapporti personali e/o di amicizia con i fornitori di beni e servizi che utilizzo?
11. Partecipo a una commissione di gara sapendo che ho rapporti con le ditte partecipanti alla gara?

9. CONFLITTI DI INTERESSI IN AMBITO SANITARIO

Per quanto riguarda il conflitto di interessi nell'ambito sanitario, il Codice di deontologia medica, all'articolo 30, disciplina il conflitto di interessi:

“Il medico evita qualsiasi condizione di conflitto di interessi nella quale il comportamento professionale risulti subordinato a indebiti vantaggi economici o di altra natura.

Il medico dichiara le condizioni di conflitto di interessi riguardanti aspetti economici e di altra natura che possono manifestarsi nella ricerca scientifica, nella formazione e nell'aggiornamento professionale, nella prescrizione diagnostico-terapeutica, nella divulgazione scientifica, nei rapporti individuali e di gruppo con industrie, enti, organizzazioni e istituzioni, o con la Pubblica Amministrazione, attenendosi agli indirizzi applicativi allegati.”

In materia è intervenuta l'AGENAS, dettando la Linea-guida inerente l'applicazione del citato art. 30 secondo cui:

“I medici debbono rifiutare elargizioni che possono interferire con le proprie decisioni di cui i pazienti sarebbero i destinatari non informati; tali elargizioni possono essere assegnate a strutture pubbliche o a società non a scopo di lucro.

I medici possono ricevere compensi, retribuzioni o altre forme di elargizione solo attraverso i meccanismi previsti dalla normativa vigente.

L'informazione fornita ai medici deve garantire la massima correttezza scientifica e la massima trasparenza. E' compito dell'Ordine svolgere azione di supporto e controllo per perseguire tali fini.

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

E' compito del medico acquisire strumenti e metodi per esercitare una continua revisione critica della validità degli studi clinici onde poterne estendere le acquisizioni alla prassi quotidiana.

I medici o le associazioni professionali che effettuano campagne di educazione sanitaria o promuovono forme di informazione sanitaria o partecipano alla diffusione di notizie scientifiche attraverso i mass media o la stampa di categoria, debbono manifestare il nome dello sponsor e applicare le norme del presente regolamento, valido anche nei rapporti eventualmente intrattenuti con industrie, organizzazioni e enti pubblici e privati.”

In ambito sanitario riveste particolare importanza e rilevanza la gestione degli appalti. In materia, si è pronunciato il PNA 2016, dedicando un paragrafo agli “Acquisti in ambito sanitario”, nel modo seguente:

“Nell’ambito degli appalti in sanità, l’esigenza di affrontare in modo sistematico e strategico le situazioni di conflitto di interesse appare maggiormente sentita a causa delle caratteristiche strutturali di potenziale intrinseca “prossimità” di interesse 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”:

Successivamente, il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 rinvia alle disposizioni contenute nell’art. 42 comma 2 del D.Lgs n. 50/2016, che prevede quanto segue:

“Si ha conflitto d’interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione”.

10. DEFINIZIONE CONFLITTO DI INTERESSI E REATO DI CORRUZIONE

Il conflitto di interessi non è un evento (come la corruzione), ma una situazione, un insieme di circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari.

La corruzione è la degenerazione di un conflitto di interessi, in quanto c’è sempre il prevalere di un interesse secondario su uno primario. Il conflitto di interessi, invece, segnala solo la presenza di interessi in conflitto (anche solo in modo potenziale o apparente).

Il conflitto di interessi, a differenza della corruzione, è caratterizzato da una portata ben più ampia di relazioni sociali ed economiche, la maggior parte delle quali non è classificata come reato, nonostante la sua presenza possa tendenzialmente violare l’equilibrio tra l’interesse privato e i doveri e le responsabilità di un individuo.

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

11. CLASSIFICAZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Il conflitto di interesse può essere rappresentato nei casi di seguito evidenziati:

- incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni, autorizzazioni, nulla-osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
- incarichi che si svolgono a favore di soggetti fornitori di beni o servizi per l'amministrazione, relativamente a quei dipendenti delle strutture che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore;
- incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione, in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
- incarichi che si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocumeto all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illecita di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio;
- incarichi e attività per i quali l'incompatibilità è prevista dal D.Lgs n. 39/2013 o da altre disposizioni di legge vigenti;
- incarichi che, pur rientrando nelle ipotesi di deroga all'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001, presentano una situazione di conflitto di interesse;
- in generale tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

12. INDICAZIONI OPERATIVE DI ANAC IN TEMA DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'ANAC, con il PNA 2019, nell'ambito della sua attività di indirizzo e vigilanza, ha fornito alcune indicazioni operative per l'individuazione e la gestione del conflitto di interessi che si riportano di seguito:

- nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato;
- nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica, tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, l'ANAC ritiene che sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi,

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013;

- in tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricusazione del giudice (articoli 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, l'ANAC ritiene che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale.

13. PRINCIPALI OBBLIGHI E DIVIETI IN MATERIA DI CONFLITTO DI INTERESSI

1. "Partecipazione ad associazioni e organizzazioni" Art. 5 D.P.R. n. 62/2013"

È vietata l'appartenenza ad associazioni proibite dall'art. 18 della Carta Costituzionale. In particolare è vietata l'adesione ad associazioni segrete.

L'adesione ad associazioni, circoli od altri organismi di qualsiasi natura, le cui finalità abbiano relazione con l'attività istituzionale svolta, fatta salva l'adesione a partiti politici e a sindacati, deve essere comunicata dai dipendenti al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane (che ne trasmettono copia al RPCT) almeno 30 giorni prima dell'adesione formale al fine di consentire all'ASST di valutare le eventuali ipotesi di conflitto sulla base degli scopi e degli ambiti di attività dell'associazione/organizzazione. In casi eccezionali in cui non sia stato possibile effettuare tale dichiarazione preventivamente, il dipendente dovrà effettuarla tempestivamente, e comunque non oltre 10 giorni dall'adesione al Direttore/Responsabile dell'ufficio di appartenenza e agli altri soggetti di cui sopra. La verifica delle dichiarazioni in ordine agli eventuali profili di conflitto di interessi compete ai livelli dirigenziali preposti alle singole aree di interesse (Direttore/Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente e Dirigenti sovraordinati e Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane).

Il RPCT svolgerà attività di monitoraggio e verifica sui contenuti di tali dichiarazioni e dovrà tenere un archivio delle stesse. Trascorsi 30 giorni senza rilievi, l'adesione si intenderà autorizzata.

La mancata dichiarazione di adesione preventiva o successiva da parte del dipendente costituisce violazione degli obblighi di servizio con conseguente avvio del procedimento disciplinare.

Le associazioni i cui ambiti di attività possono interferire con l'attività dell'ufficio di assegnazione sono, in particolare ed a titolo esemplificativo, quelle che operano, anche senza fini di lucro, in ambito sanitario e socio sanitario. Nell'ambito di un contesto sanitario complesso, composto da una pluralità di soggetti, ai fini della prevenzione di fenomeni corruttivi, particolare rilevanza rivestono rapporti intercorrenti con associazioni ed organizzazioni esterne, ivi comprese le ONLUS, con particolare riferimento a quelle che orbitano attorno all'area dell'assistenza e della ricerca.

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

Oltre all'obbligo di comunicazione di adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni di cui al comma 1, i dipendenti:

- a) informano sempre e comunque, al di là dell'adesione formale, la Direzione della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane di qualsiasi rapporto, anche non direttamente remunerato, intercorrente con le predette associazioni/organizzazioni,
- b) comunicano preventivamente al Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane ai fini della relativa autorizzazione, offerte avanzate da organizzazioni terze, precisando i relativi importi e le modalità di utilizzo;

Nel caso in cui si rilevi la sussistenza di una situazione di incompatibilità che investa la maggior parte delle funzioni espletate dall'interessato, la Direzione Aziendale invita il dipendente a risolvere la situazione di contrasto con comunicazione sottoposta a notifica, fissando un termine massimo di trenta giorni dalla data di ricevimento della comunicazione.

I dipendenti si astengono dal trattare o dall'intervenire nella trattazione di pratiche relative ad associazioni di cui sono membri, allorché si tratti di associazioni che ricevono finanziamenti o contributi dall'Azienda o intrattengono rapporti contrattuali o di collaborazione con la medesima.

I dipendenti si astengono, altresì, dall'intervenire in rappresentanza dell'Associazione di cui sono membri nelle relazioni, formali ed informali, con l'ASST.

Il dipendente che appartiene ad associazioni od organizzazioni non utilizza il proprio tempo lavoro, i beni e le attrezzature dell'ASST per promuovere l'attività di tali organismi.

Al fine di rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse la SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, all'atto dell'assunzione di ciascun dipendente provvederà ad acquisire l'apposita dichiarazione (**All. 1 - Mod. 1**).

2. “Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse” Art. 6 D.P.R. n. 62/2013

“Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all’atto dell’assegnazione all’ufficio, informa per iscritto il dirigente dell’ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

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

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura,

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici".

Il dipendente è tenuto ad aggiornare le predette informazioni ogniqualvolta si determinino variazioni rilevanti, entro 30 giorni dalle stesse.

La verifica delle dichiarazioni in ordine agli eventuali profili di conflitto di interessi compete ai livelli dirigenziali preposti alle singole aree di interesse (Direttore/Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente, Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, RPCT).

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Al fine di rilevare eventuali situazioni di conflitto di interessi di cui al presente articolo la SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane all'atto dell'assunzione di ciascun dipendente provvederà ad acquisire apposita dichiarazione (**All. 2 – Mod. 2**).

3. "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione e consulenza" Art. 15, comma 1 lett. c) D.Lgs n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs n. 97 /2016 c.d. FOIA"

Tutte le strutture aziendali che conferiscono incarichi collaborazione e di consulenza di qualsiasi tipo, all'atto del loro conferimento (consulenze, collaborazioni, collegio sindacale, NVP, commissioni concorso etc..) dovranno acquisire da ciascun incaricato/consulente apposita dichiarazione relativa allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali" (**All. 3 - Mod. 3**).

4. "Disposizioni particolari per i Dirigenti" Art. 13 D.P.R. n. 62/2013

E' previsto l'obbligo del dirigente, prima di assumere le sue funzioni, di comunicare alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiarare se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. La SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, all'atto dell'assunzione di ciascun dirigente provvederà ad acquisire apposita dichiarazione (**All. 2 – Mod. 2**)

5. "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici" Art. 35 bis D.Lgs. n. 165/2001

Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

1. non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
2. non possono 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;
3. non possono 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.

Le disposizioni predette integrano le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

La SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane per tutti i procedimenti concorsuali e selettivi e le altre strutture che gestiscono risorse finanziarie o espletano procedure finalizzate all'acquisizione di beni e servizi o all'erogazione di benefici, vantaggi economici provvederanno all'inizio di ciascun procedimento ad acquisire apposita dichiarazione (**All. 4 Mod. 4** per commissioni selettive di accesso ai pubblici impieghi)

6. “Disposizioni specifiche sugli appalti” Art. 42 e art. 77 commi 4-5-6 del Codice degli appalti (D.Lgs n. 50 /2016).

• Art. 42 Conflitti di interesse

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

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

5. La stazione appaltante vigila affinché gli adempimenti di cui ai punti precedenti siano rispettati.

• **Art. 77 Commissione di Aggiudicazione**

I commissari non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta.

Coloro che, nel biennio antecedente all'indizione della procedura di aggiudicazione, hanno ricoperto cariche di pubblico amministratore, non possono essere nominati commissari giudicatori relativamente ai contratti affidati dall'ASST presso le quali hanno esercitato le proprie funzioni d'istituto.

Si applicano ai commissari e ai segretari delle commissioni l'articolo 35-bis del D.Lgs n. 165/2001, l'articolo 51 del codice di procedura civile, nonché l'articolo 42 del presente codice. Sono altresì esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi.

Al momento dell'accettazione dell'incarico, i commissari dichiarano ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, l'inesistenza delle cause di incompatibilità e di astensione di cui ai commi 4, 5 e 6 tramite apposita modulistica (**All. 6 Mod. 6**).

7. “Disposizioni specifiche per Donazioni, Erogazioni Liberali, e Sponsorizzazioni”

L'ASST si riserva di non accogliere proposte di finanziamento (sponsorizzazioni, donazioni, erogazioni liberali) da parte di soggetti/imprese private qualora si configurino conflitti di interesse, anche potenziali, nei rapporti con l'ASST e/o Responsabile del Progetto al quale il finanziamento è destinato, ovvero circostanze in contrasto con il Codice di Comportamento, ovvero siano in corso contenzioni con l'ASST, ovvero si configurano contrasti tra le attività o i prodotti dello sponsor e i fini istituzioni dell'ASST.

Al fine di individuare potenziali conflitti di interesse tra il soggetto finanziatore e il Responsabile del Progetto, viene fatto sottoscrivere al Responsabile del Progetto una dichiarazione da consegnare al Responsabile del Procedimento (**All. 7 Mod. 7**).

8. “Disposizioni specifiche per Sperimentazioni cliniche e rapporti con le società farmaceutiche”

Le attività di ricerca, di collaborazione scientifica, di consulenza/formazione a favore di società farmaceutiche nonché attività di sperimentazione sono svolte secondo quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale e dai regolamenti aziendali, osservando le buone pratiche previste dalla comunità scientifica e garantendo l'assenza di pregiudizi per l'attività assistenziale.

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

Il personale coinvolto nell'attività di ricerca/sperimentazione informa il Comitato Etico, secondo le modalità previste dai regolamenti aziendali vigenti, di potenziali conflitti di interesse o di eventuali attività o iniziative finalizzate a condizionare la ricerca/sperimentazione stessa attraverso la sottoscrizione della dichiarazione (**All. 8 Mod. 8**).

Il personale coinvolto nell'attività di collaborazione scientifica o consulenza/formazione a favore di società farmaceutiche informa il Comitato Etico circa i potenziali conflitti di interesse attraverso la sottoscrizione della dichiarazione (**All. 8 Mod 8**).

9. “Disposizioni specifiche per il Servizio di Medicina Legale”

Tra i compiti della Medicina Legale sono ricompresi i seguenti accertamenti sanitari:

- invalidità civile, cecità, sordità, disabilità, handicap e inabilità temporanea;
- idoneità alla guida.

I membri della commissione istituita per i suddetti accertamenti sanitari devono astenersi dallo svolgimento dell'attività a cui sono chiamati in situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale) con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale o causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito/debito.

Il personale coinvolto nella predetta attività informa di potenziali conflitti di interesse il Direttore della SC Medicina Legale, attraverso la sottoscrizione della dichiarazione (**All. 9 Mod. 9**).

10. “Inconferibilità e incompatibilità” D.Lgs 39/2013

Il D.Lgs n. 39/2013 ha regolamentato la materia degli incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni, disciplinando i casi di inconferibilità e incompatibilità.

La delibera ANAC n. 149/2014, ha limitato, per le Aziende sanitarie ai soli Direttori aziendali (Direttore Generale, Amministrativo e Sanitario) l'ambito di applicazione delle disposizioni in tema di inconferibilità e incompatibilità ex D.Lgs. n.39/2013. precisando che:

"Le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le Azienda Sanitarie Locali, come definite al precedente paragrafo, 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 D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39':

Alla luce di quanto sopra, il RPCT provvede a verificare l'insussistenza delle cause specifiche di inconferibilità/incompatibilità previste dagli artt. 3, 5, 8, 10 e 14 limitatamente agli incarichi di Direttore Generale, Direttore amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Socio Sanitario acquisendo annualmente la dichiarazione (**All. 10 Mod. 10**). Le dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale sezione Amministrazione Trasparente.

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

Costituiscono ipotesi di inconferibilità quelle previste dagli art. 3, 5 e 8 del D.Lgs. n. 39/ 2013, ai sensi dei quali, gli incarichi di Direttore Generale, di Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Socio Sanitario non possono essere conferiti:

1. a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (art. 3, comma 1, lett. e);
2. a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal servizio sanitario regionale (art. 5);
3. a coloro che nei cinque anni precedenti siano stati candidati in elezioni europee, nazionali, regionali e locali, in collegi elettorali che comprendano il territorio dell'ASST (art. 8, comma 1);
4. a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano esercitato la funzione di Presidente del Consiglio dei ministri o di Ministro, Viceministro o sottosegretario nel Ministero della salute o in altra amministrazione dello Stato o di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico nazionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario nazionale (art. 8, comma 2);
5. a coloro che nell'anno precedente abbiano esercitato la funzione di parlamentare(art. 8, comma 3);
6. a coloro che, nei tre anni precedenti, abbiano fatto parte della giunta o del consiglio della regione interessata ovvero abbiano ricoperto la carica di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico regionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario regionale (art. 8, comma 4);
7. a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano fatto parte della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, il cui territorio e' compreso nel territorio dell'ASST (art. 8, comma 5).

La situazione di inconferibilità, sia originaria che sopravvenuta, non può essere sanata e comporta la nullità dell'incarico conferito in violazione della relativa disciplina, ai sensi dell'art. 17 D.Lgs n. 39/2013 e l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

11. "Responsabilità Disciplinare"

La violazione delle norme che disciplinano i casi di conflitti di interessi nelle varie forme, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata all'esito del relativo procedimento oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa. (art. 16 D.P.R. n. 62/2013)

12. "Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e procedimento " (art. 6-bis L. 241/1990; art. 3, comma 2, art. 6, comma 2, e art. 7 D.P.R. n. 62/2013; art 42 D.Lgs n. 50/2016).

E' stabilito, tra le misure e le azioni previste della Legge n. 190/2012, l'obbligo di astenersi dalla partecipazione alla decisione, per il responsabile del procedimento e per i titolari degli uffici

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche ed atti endo-procedimentali, in tutti i casi di conflitto di interesse anche solo potenziale art.1, comma 41, Legge n. 190/2012, che introduce l'art.6 bis della Legge n. 241/90- rubricata "Conflitto di interesse".

E' stabilito:

- un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale nei casi di conflitto di interesse anche potenziale un obbligo di segnalazione preventiva e motivata del conflitto di interessi al Proprio superiore
- un obbligo di verifica e di istruzioni da parte del superiore al subordinato in caso di rilevazione di conflitto di interessi (art. 7 D.P.R. n. 62/2013;)
- un obbligo di trasmissione delle decisioni in tema di conflitto di interessi da parte del Direttore/Responsabile dell'ufficio alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e al RPCT in caso di rilevazione di conflitto di interessi;
- un obbligo di vigilanza e controllo sull'assenza di conflitti di interessi da parte dei Dirigenti Responsabili, del RPCT, degli Incarichi di Posizione Organizzativa e dei Coordinatori (art. 1, comma 9, Legge n. 190/2012);

Ai fini di cui sopra, i dipendenti, comunicano preventivamente (se possibile) e comunque non oltre 10 giorni dal momento in cui il conflitto si è manifestato, ogni situazione anche eventuale di possibile conflitto al Direttore/Responsabile della struttura di assegnazione utilizzando apposita dichiarazione (**All. 11 Mod. 11**).

Pervenuta la dichiarazione scritta di richiesta di astensione per conflitto di interessi, il Direttore/Responsabile dell'ufficio di appartenenza del soggetto esamina le circostanze e valuta se la situazione realizza o meno un conflitto di interessi a seguito dell'esito della verifica se la situazione non realizza un conflitto di interesse, decide la permanenza nell'incarico/procedimento, dandone riscontro scritto all'interessato entro 15 giorni dal ricevimento della dichiarazione.

Se la situazione realizza, invece, un conflitto di interesse il Direttore/Responsabile dispone l'affidamento dell'incarico ad altro soggetto, ovvero in carenza di figure professionalmente idonee, avoca a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

La valutazione operata deve essere effettuata tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la sua posizione nell'ambito dell'ASST, la competenza della struttura di assegnazione e di quella gerarchicamente superiore, le funzioni attribuite o svolte in un tempo passato del dipendente, ragionevolmente congruo.

La verifica deve riguardare anche il conflitto di interesse potenziale, intendendosi per tale quello astrattamente configurato dall' art. 7 del D.P.R. n. 62/2013;

Il Direttore/Responsabile annota l'astensione nella pratica per la quale è sorto il conflitto di interesse.

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	RPCT Ed_00
--	---	------------------------------

Qualora il conflitto riguardi il Direttore della S.C., questi è tenuto ad informare per iscritto il RPCT, che avrà il compito di valutare le iniziative da assumere.

Il Direttore/Responsabile trasmette la relativa comunicazione in forma integrale, al RPCT, che cura l'archiviazione e la tenuta di apposito registro e alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane per l'inserimento nel fascicolo del dipendente.

L'ASST e il RPCT vigilano sul rispetto dei tempi di presentazione delle dichiarazioni e adozione dei provvedimenti conseguenti adozione dei provvedimenti conseguenti.

In caso di dubbio, sia il collaboratore che il dirigente possono chiedere per iscritto un parere al RPCT.

I Direttori di Strutture Complesse relazionano semestralmente al RPCT lo stato di attuazione del presente regolamento.

Per la richiesta di astensione dovrà essere utilizzato l'apposita dichiarazione (**All. 11 Mod. 11**).

Allegato:

Diagramma riassuntivo

INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE NELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE E DI AFFIDAMENTO DI CONTRATTI PUBBLICI



SE IL DIRIGENTE ACCERTA LA SUSSISTENZA DI UN CONFLITTO DI INTERESSE IDONEO A LEDERE L'IMPARZIALITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Misure che possono essere adottate

Affidamento del procedimento ad un altro funzionario o gestito direttamente dal dirigente

Correlato dovere di astensione del dipendente che versi in una situazione di conflitto di interesse

Ulteriori misure che possono consistere:

1. Nell'adozione di cautele aggiuntive rispetto a quelle ordinarie in materia di controlli, comunicazione, pubblicità;
2. Nell'intervento di altri soggetti con funzione di supervisione e controllo;
3. Nell'adozione di obblighi più stringenti di motivazione delle scelte adottate.

Esclusione dalla gara del concorrente

L'esclusione del concorrente dalla gara ai sensi dell'art. 80, c. 5, lett. d) del codice dei contratti pubblici è disposta, come *extrema ratio*, quando sono assolutamente e oggettivamente impossibili sia la sostituzione del dipendente che versa nella situazione di conflitto di interesse, sia l'avocazione dell'attività al responsabile del servizio, sia il ricorso a formule organizzative alternative previste dal codice dei contratti pubblici

La prevenzione del rischio

Individuazione degli eventi rischiosi nelle varie fasi della procedura di gara e le relative misure di prevenzione

Le stazioni appaltanti individuano preventivamente nel PTPCT, all'interno della mappatura dei processi nell'area di rischio "contratti pubblici", possibili situazioni di rischio che possono far emergere, nelle varie fasi della procedura, conflitti di interesse non dichiarati o non comunicati

rotazione degli incarichi

Protocolli di legalità e patti di integrità

È cura del RPTC, d'intesa con il dirigente competente, monitorare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nei cui ambiti è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione anche in considerazione delle informazioni acquisite con le dichiarazioni e di cui agli art. 6, c.1, del DPR 62/2013 e dell'art. 6-bis della Legge 241/1990.

Attività formative e di sensibilizzazione del personale

Adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse

Specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente.

