

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ATS Bergamo

# ***P.I.A.O. 2026-2028***

## ***Piano Integrato di Attività e Organizzazione***



BERGAMO

## Sommario

<b>Premessa</b> .....	4
<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	6
<b>1.1. Caratteristiche del territorio Lombardo e dell'ATS di Bergamo</b> .....	8
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	50
<b>2.1. Valore Pubblico</b> .....	50
<b>2.1.1. Analisi del contesto interno ed esterno per accrescere il Valore Pubblico</b> .....	51
<b>2.1.2. Approccio per processi, efficienza, semplificazione, digitalizzazione, sostenibilità e comunicazione</b> .....	52
<b>2.1.3. Le Regole di Sistema regionali per il Valore pubblico</b> .....	62
<b>2.1.4. L'Agenda 2030 ed il Programma UE per la salute-EU4Health 2021-2027 nel Valore pubblico dell' ATS di Bergamo</b> .....	62
<b>2.1.5. L'ATS di Bergamo e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 6C1</b> .....	70
<b>2.1.6. La gestione del Valore Pubblico attraverso le risorse economiche e finanziarie</b> .....	73
<b>2.1.7. Il Monitoraggio delle risorse attraverso i Centri di Responsabilità - Centri Di Costo</b> .....	77
<b>2.1.8. Le Dotazioni strumentali ed il Patrimonio dell'ATS di Bergamo</b> .....	77
<b>2.2. Performance</b> .....	77
<b>2.2.1. Premessa</b> .....	77
<b>2.2.2. Gli obiettivi strategici ed operativi dell'Agenzia</b> .....	79
<b>2.2.3. Il Ciclo di gestione della <i>performance</i></b> .....	80
<b>2.2.4. Le dimensioni delle <i>performance</i></b> .....	82
<b>2.2.5. Misurazione e valutazione delle <i>performance</i></b> .....	83
<b>2.2.6. La programmazione economico-finanziaria ed il sistema di misurazione della <i>performance</i></b> .....	83
<b>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</b> .....	87

<b>2.3.1. Premessa</b>	87
<b>2.3.2. Processo di redazione, adozione e diffusione della sezione rischi corruttivi e trasparenza</b>	87
<b>2.3.3. Struttura della sezione dei rischi corruttivi</b>	87
<b>2.3.4. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza</b>	88
<b>2.3.5. Soggetti, ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio</b>	89
<b>2.3.6. Valutazione di impatto del contesto esterno</b>	90
<b>2.3.7. Valutazione di impatto del contesto interno</b>	91
<b>2.3.8. Mappatura dei processi</b>	93
<b>2.3.9. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi</b>	94
<b>2.3.10. Trattamento del rischio: progettazione delle misure organizzative</b>	95
<b>2.3.11. Monitoraggio e riesame sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</b>	106
<b>2.3.12. Anticorruzione e trasparenza</b>	107
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	110
<b>3.1. Struttura organizzativa</b>	110
<b>3.2. Organizzazione del lavoro agile</b>	116
<b>3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	119
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	125
<b>Acronimi</b>	128

In allegato:

- 1 Mappatura dei processi-identificazione, analisi, valutazione e trattamento del rischio
- 2 Tabella dei dati e dei documenti da pubblicare a fini di Trasparenza
- 3 Catalogo dei Rischi
- 4 Progettualità dell'ATS di Bergamo 2026 per il Valore Pubblico
- 5 Relazione Agenda2030 e Regole di Sistema 2026-ATS di Bergamo
- 6 Dotazioni strumentali e patrimonio dell'ATS di Bergamo
- 7 Obiettivi Strategici ed Operativi 2026 dell'ATS di Bergamo
- 8 Organigramma vigente dell'ATS di Bergamo
- 9 Proposta PFA2026 dell'ATS di Bergamo



## Premessa

Il **PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE)** rientra nelle misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni.

L'articolo 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazione dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nell'ordinamento il PIAO. Questo Documento, che tutte le Pubbliche Amministrazioni con specifiche caratteristiche devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, ha valenza triennale; tuttavia, viene aggiornato annualmente entro tale data.

Con il Decreto ministeriale del 30 ottobre 2025 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha inoltre emanato le Linee Guida 2025 sul PIAO e sul report del PIAO, che rappresentano un ulteriore strumento di indirizzo all'ATS di Bergamo per la composizione del proprio PIAO. Tali Linee guida sono un documento non di natura prescrittiva, ma utile a fornire nel tempo (ovviamente in una logica progressiva di recepimento) un supporto metodologico orientativo, da contemperare in forza dell'autonomia politica, strategica e gestionale di ATS.

Il PIAO mira a garantire il coordinamento e l'integrazione dei principali assi di programmazione dell'Ente, creando un sistema di *governance* efficace per generare Valore Pubblico.

In particolare, in ottica di programmazione:

- nella sezione Performance si focalizza l'attenzione sul raggiungimento di risultati concreti, misurabili e orientati al perseguimento degli obiettivi istituzionali e di Valore Pubblico;
- nella sezione Prevenzione della corruzione e trasparenza si enunciano misure per rafforzare integrità, fiducia e responsabilità;

Non meno rilevante è la rappresentazione delle leve di gestione del personale, che constano in misure organizzative per il conseguimento dei risultati prefissati. Per conseguire gli obiettivi di Valore Pubblico la convergenza tra i diversi livelli istituzionali è elemento vincente.

Il PIAO viene pubblicato sulla piattaforma dedicata del Dipartimento della Funzione Pubblica <https://piao.dfp.gov.it/piao>.

Tuttavia, considerato che il Documento è suscettibile di modifiche nel corso dell'esercizio annuale, tenendo soprattutto conto che gli indirizzi di programmazione e gli obiettivi per il Direttore Generale dell'ATS sono emessi non sempre in sincronicità adeguata alla perentoria scadenza di sua adozione, diviene comunque necessario considerare le ricadute di questi provvedimenti anche sul PIAO, in quanto investono la sezione dedicata al Valore pubblico, nonché quella del Piano *performance*.

Per ovviare alla rigidità rappresentata dai termini di pubblicazione sulla piattaforma del Dipartimento Funzione Pubblica, che non consente la pubblicazione di successivi adeguamenti del PIAO, visto che essi diventano di rilievo in ottica di programmazione integrata, si invita gli *stakeholder* a consultare la sezione di Amministrazione trasparente del sito web istituzionale di ATS, che garantisce l'ostensione degli eventuali aggiornamenti intervenuti del PIAO in corso d'anno. Il PIAO, in forza di questa peculiarità in trasparenza, è uno strumento programmatico dinamico e meglio rispondente al contesto interno ed esterno attraverso le sue revisioni intervenute.

Nel PIAO vi rientrano:

- a) **Piano della Performance (PdP)**- art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150- che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della *performance*, stabilendo il collegamento tra *performance* individuale e i risultati della *performance* organizzativa);
- b) **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)**-art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della L. 6 novembre 2012, n. 190 - che mira alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa;
- c) **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**- art. 14, comma 1, della L. 7 agosto 2015, n. 124- che disciplina le modalità operative e le prestazioni lavorative da effettuare in modalità di lavoro agile;
- d) **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)**-art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165- che definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse, nonché la valorizzazione delle risorse interne anche attraverso la formazione;

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

- e) **Piano delle Azioni Positive (PAP)**-art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198- che definisce le azioni all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'Ente per riequilibrare le situazioni di disparità di condizione fra uomini e donne;
- f) **Piano della Formazione Aziendale (PFA)**-Decreti regionali vigenti per tempo per ECM e Regolamento agenziale vigente per tempo per Formazione-POAS vigente per tempo-che definisce il rafforzamento delle skill del personale nel perseguimento degli obiettivi;
- g) **il Piano Triennale per la Transizione Digitale (PTTD)**, disposto dal RTD e discendente dal Piano Triennale per l'informatica, emanato da AgID, che si occupa principalmente di digitalizzazione dei processi e sicurezza informatica;
- h) **il Piano comunicazione** disposto dalla SS Area Comunicazione e relazioni esterne.

Fonte Direzione Amministrativa-ATS di Bergamo



Il documento è strutturato in **n. 4 sezioni**, articolate a loro volta in sottosezioni:

### Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Riporta i dati anagrafici dell'Amministrazione, la *mission* agenziale e l'analisi del contesto esterno.

### Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione

Ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore Pubblico b) *Performance* c) Rischi corruttivi e trasparenza.

### Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Struttura organizzativa b) Organizzazione del lavoro agile c) Piano triennale dei fabbisogni.

### Sezione 4: Monitoraggio

Indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio di quanto indicato nelle singole sezioni del documento.

In altri termini la sottosezione "Valore Pubblico" enuncia l'orizzonte della Programmazione, la sottosezione "*Performance*" è la leva per creare Valore Pubblico (VP), la sottosezione "Anticorruzione" è la leva per proteggere il Valore Pubblico, infine la sottosezione "Organizzazione e capitale umano" insieme alla Sezione 1 espongono i presupposti interni ed esterni finalizzati alle altre sottosezioni. Divenendo importante pesare gli impatti del Valore Pubblico generato dall'azione programmatica di ATS, come già enunciato in premessa, sarà utile progressivamente effettuare una reportistica di natura integrata del PIAO (REPORT INTEGRATO).

ATS di Bergamo, in forza del principio di accessibilità a favore del Cittadino (rif. D.lgs. 33/2013), ha elaborato anche una versione sintetica del PIAO di facile consultazione (rif. All.B "PIAO 2026-2028 vers. sintetica-ATS di BG"), la quale viene pubblicata nella medesima sezione di competenza del PIAO su Amministrazione trasparente, a cui vanno correlati gli Allegati da n.1 a 9. Nella piattaforma del Dipartimento ministeriale viene esposta, invece, solo la versione estesa del PIAO.

Va detto, infine, che per conoscere le attività proprie delle varie articolazioni organizzative dell'ATS di Bergamo si rimanda al POAS vigente per tempo, recentemente approvato con D.G.R. XII/3236 del 21.10.24, accessibile al link: <https://www.ats-bg.it/amministrazione-trasparente>, seguendo il percorso ATTI GENERALI>Atti amministrativi generali>Organizzazione aziendale.







## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'ATS di Bergamo è un'Agenzia con personalità giuridica pubblica, dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e patrimoniale, che fa parte del Sistema Sanitario Regionale (SSR) ed il suo Legale Rappresentante è il Direttore Generale.

L'ATS di Bergamo è stata istituita il 1° gennaio 2016 con Deliberazione della Giunta Regionale n. X/4467 del 10/12/2015.

Fonte AGID

<i>Ente presente nell'elenco ISTAT delle amministrazioni pubbliche con categoria ISTAT Aziende sanitarie locali dal 01/01/2016.</i>			
Responsabile	Giupponi Massimo		
Titolo Responsabile	Direttore generale		
Sito istituzionale	<a href="http://www.ats-bg.it">www.ats-bg.it</a>		
Indirizzo	Via Gallicciolli, 4 - 24121 Bergamo (BG) 		
Cod IPA	atsb	Codice Fiscale	04114400163
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni		
Categoria	Aziende Sanitarie Locali		
Natura Giuridica	Azienda o ente del servizio sanitario nazionale		
Attività Ateco	Studi medici specialistici e poliambulatori		
Indirizzo PEC primario	<a href="mailto:protocollo@pec.ats-bg.it">protocollo@pec.ats-bg.it</a> - PEC		
Altre e-mail	<a href="mailto:scia.sp.bergamo@pec.ats-bg.it">scia.sp.bergamo@pec.ats-bg.it</a> - PEC		
Data Accreditamento	04/01/2016		
Acronimo	ATS Bergamo		
Social Network	  		

**Marchio istituzionale**



**Contatti**

**Pec:** protocollo@pec.ats-bg.it

**Peo:** protocollo.generale@ats-bg.it

L'ATS di Bergamo assolve la propria *mission* nell'alveo di **tre direttrici** integrate nel territorio provinciale, con cui si occupa di “salute”, di “cura” e del “**prendersi cura**” delle proprie comunità locali, favorendo:

- La Promozione e Prevenzione: attività di respiro provinciale, distrettuale e di Ambito territoriale, per cui è previsto il coordinamento dell'ATS di Bergamo ex l.r. 22/2021;
- L'Ospedalizzazione e Riabilitazione: attività di dimensione distrettuale, ad alta integrazione sanitaria e sociosanitaria, a gestione prevalentemente delle ASST ed Enti accreditati;
- La Domiciliarità e Prossimità: attività più vicina alla dimensione dell'Ambito Territoriale, ad alta integrazione, sociosanitaria e socio-assistenziale;

L'Attuazione della *mission* istituzionale di ATS avviene relazionando l'Agenzia con tutti gli Enti Erogatori Pubblici e Privati Accreditati del SSR, sia attraverso la programmazione definita da Regione Lombardia, sia attraverso l'assolvimento delle funzioni enunciate anche nel POAS vigente e qui esposte a seguire:

- ⇒ Funzioni di governo della domanda esercitate mediante l'integrazione sanitaria e socio-sanitaria ed il raccordo con il Sistema dei servizi sociali di competenza delle Autonomie locali e la garanzia della continuità assistenziale, al fine di migliorare l'accessibilità ai servizi, la realizzazione di una “rete integrata” d'offerta sanitaria e socio-sanitaria;
- ⇒ Funzioni di governo dell'offerta esercitate a fini di regolamentazione dell'offerta di prestazioni sanitarie e socio-sanitarie nel territorio (accreditamento, programmazione, negoziazione, contratti, acquisto, valutazione e controllo), rese nei diversi ambiti di erogazione territoriale o ospedaliero, ad esempio nelle ASST, in Strutture ospedaliere accreditate pubbliche e private, poliambulatori, Strutture territoriali di prevenzione, ambito delle Cure Primarie, unità di offerta e servizi socio-sanitari. Il Governo dell'offerta è a garanzia dell'equivalenza e dell'integrazione all'interno del SSR dell'offerta sanitaria e socio-sanitaria delle Strutture pubbliche e private accreditate, assicurandone la parità di diritti e di obblighi;
- ⇒ Programmazione per l'integrazione delle prestazioni socio-sanitarie con quelle sociali al fine di assicurare il governo del percorso della presa in carico della persona, la continuità della cura e l'equità di accessibilità, in tutta la rete dei servizi sanitari, socio-sanitari e sociali;
- ⇒ Programmazione, promozione, prevenzione e tutela della salute attraverso lo svolgimento di attività prioritariamente in ambito di Igiene e Prevenzione Sanitaria, ovvero con il governo e la diffusione di programmi, includendovi assistenza, cura e riabilitazione;
- ⇒ Programmazione, coordinamento e svolgimento dell'attività in tema di sanità pubblica veterinaria per la sanità animale, il zoo-monitoraggio ambientale, l'igiene urbana veterinaria, l'igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche, l'igiene e sicurezza degli alimenti di origine animale, gli impianti industriali ed il supporto all'export;
- ⇒ Adozione dell'approccio “One Health” integrando i due punti precedenti in elenco, al fine di assicurare globalmente la protezione e la promozione della salute, valorizzando la stretta relazione tra la salute umana e la salute degli animali e dell'ambiente;
- ⇒ 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



## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

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;

- ⇒ Negoziante e acquisto delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie dalle Strutture accreditate secondo tariffe approvate dalla Regione ed integrazione di tali prestazioni con quelle sociali di competenza delle Autonomie locali (Comuni);
- ⇒ Attuazione degli indirizzi regionali e monitoraggio della spesa in materia di farmaceutica, dietetica e protesica;
- ⇒ Vigilanza, garanzia e controllo della corretta erogazione dei LEA nelle Strutture e nelle Unità d'offerta sanitarie, socio-sanitarie e sociali di competenza territoriale;
- ⇒ Coordinamento delle politiche di investimento sul territorio di competenza, in coerenza con gli indirizzi di programmazione regionale, riconoscendo il ruolo dei Comuni o articolazioni di rappresentanza dei Comuni nell'ambito della programmazione territoriale, favorendo, in sinergia con le ASST, la partecipazione per dare vita a reali percorsi di integrazione per garantire un modello di "rete" effettivamente centrato sul bisogno della persona fragile e del suo contesto familiare;
- ⇒ Controllo e governance delle attività dei dipartimenti funzionali di prevenzione delle ASST, garantito dal Dipartimento delle Cure Primarie delle ASST, istituito dalla recente l.r. 22/2021.
- ⇒ Raccolta del fabbisogno di personale per il territorio di competenza e coordinamento delle eventuali procedure aggregate per il relativo reclutamento, ferma restando l'autonomia delle Strutture nel reclutamento delle figure sanitarie;
- ⇒ Coordinamento e governo dell'attività necessaria per la stesura e sottoscrizione degli accordi con i MMG e i PLS del territorio di competenza unitamente alle ASST di riferimento, sentite le rappresentanze degli EEPA e EEP, attraverso sinergie operative;
- ⇒ Guida e coordinamento dell'attuazione PNRR in ambito sanitario, al fine di proporre a Regione Lombardia il monitoraggio e la realizzazione di Strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche o private di prossimità a livello territoriale, nel lasso temporale 2022-2026 (Ospedali di Comunità-OdC, Case di Comunità-CdC, Centrali Operative Territoriali-COT), rafforzando l'assistenza territoriale;
- ⇒ Orientamento dell'agire amministrativo ai criteri di efficacia, efficienza e sostenibilità, assicurando un'attuazione proattiva delle indicazioni e priorità definite dalle politiche regionali e nazionali;
- ⇒ Ricorso a strumenti e azioni volte a garantire la sostenibilità ambientale anche tramite procedure di acquisto ed investimenti strutturali e tecnologici che contribuiscono a favorire l'efficientamento energetico e l'utilizzo di materiali eco-sostenibili;
- ⇒ Partecipazione (per quanto di competenza) e concorso al potenziamento ed allo sviluppo della sanità digitale.

L'ATS di Bergamo è strutturata internamente e nelle relazioni con il territorio secondo il POAS (Piano di Organizzazione Strategica Aziendale) vigente per tempo -ex art.17 della L.R. 33/2019 ss.mm.ii.- documento che definisce la sua Organizzazione interna in articolazioni costituenti e relative funzioni/servizi.



## 1.1. Caratteristiche del territorio Lombardo e dell'ATS di Bergamo

### Analisi generale del contesto territoriale lombardo

Il Sistema Sociosanitario di Regione Lombardia ha specifiche peculiarità, ovvero garantisce;

- la libera scelta dei cittadini che decidono da chi farsi assistere, dal sistema pubblico o privato accreditato, senza che questo comporti per loro un onere aggiuntivo;



## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

- l'accesso universale alle prestazioni incluse nei cosiddetti Livelli Essenziali di Assistenza (LEA), in alcuni casi con garanzie più ampie rispetto a quelle previste dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (DPCM) 12 gennaio 2017, (ad esempio l'offerta della vaccinazione antinfluenzale è estesa a tutti i cittadini non solo a quelli appartenenti alle categorie a rischio);
- la continuità delle cure erogate nel territorio tra le più elevate a livello nazionale;
- un importante saldo positivo tra mobilità attiva (prestazioni erogate dalle strutture lombarde per cittadini non residenti) e passiva (prestazioni erogate ai cittadini lombardi al di fuori della Regione);
- la copertura dei bisogni sociosanitari attraverso una consolidata ed articolata rete di strutture regionali lombarde che, per numero, copertura territoriale e qualificazione del personale che vi opera è unica in Italia;
- la rete consolidata di farmacie sul territorio che rappresenta un punto importante di prossimità, come per la prevenzione anche nell'ambito di insorgenza di disturbi posturali e muscoloscheletrici, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente;
- la rete del sistema trasfusionale, comprendente le attività delle Associazioni e Federazioni di Donatori di sangue, che contribuisce attualmente a circa la metà della raccolta di sangue ed emoderivati.

### I punti di criticità del SSR

#### ▪ ***I Tempi di attesa***

Rispetto alle prestazioni incluse nella lista del Piano Nazionale Governo Liste di Attesa (PNGLA), le percentuali di fuori soglia nelle prestazioni di "prima visita oculistica" e di "prima visita dermatologica" rimangono tra le più alte, considerandone anche i volumi assoluti.

#### ▪ ***L'inappropriatezza prescrittiva***

Il consumo medio regionale di prestazioni radiologiche risulta superiore rispetto alla media nazionale, prevalentemente a carico delle Tomografie Computerizzate (TC) e delle Risonanze Magnetiche (RM).

#### ▪ ***Il Pronto Soccorso ed i ricoveri in area medica***

Vi sono importanti differenze tra una struttura e l'altra della rete ospedaliera di Emergenza Urgenza in termini di numero di accessi, così come i servizi sanitari offerti, specchio delle profonde revisioni organizzative che gli enti del SSR hanno subito nel corso dello scorso decennio. Dal punto di vista organizzativo, vi è una grave carenza di medici specializzati in Medicina di Emergenza Urgenza e ciò comporta l'incompleta copertura degli standard degli organici del Pronto Soccorso. Il gap è colmato con l'impiego di una quota oraria di specialisti in staff ad altre unità operative e/o l'utilizzo di cooperative esterne.

Infine, i Pronto Soccorso (PS), anche per l'aumento degli accessi impropri di pazienti che non trovano risposte nella medicina territoriale, per buona parte dell'anno sono sovraffollati ed è spesso evidente il fenomeno del cosiddetto *boarding* (disallineamento tra il ritmo al quale il Pronto Soccorso – PS - necessita di posti letto per pazienti con indicazione al ricovero e i posti letto effettivamente disponibili nei reparti di destinazione in ospedale).

Questo fenomeno, che riguarda pressoché tutte le strutture ospedaliere, riconosce come importante causa il fenomeno dei cosiddetti *bed blockers* (pazienti che hanno concluso il loro percorso diagnostico-terapeutico nelle degenze per acuti di area medica ma che non possono essere dimessi dagli ospedali perché non trovano un'adeguata risposta territoriale nella tempestiva presa in carico dei loro bisogni sanitari e sociosanitari).

La Regione ha iniziato a rivedere il funzionamento dei PS.

#### ▪ ***L'andamento demografico lombardo***

In Regione si hanno più decessi che nascite, ma la popolazione è in crescita continua, grazie alla componente migratoria. Sulla base dell'elaborazione di PoliS-Lombardia rispetto le previsioni demografiche realizzate dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), si prevede un suo incremento di 12 mila unità (+ 0,1%) entro il 2028, mentre è prevista una sensibile riduzione dell'1,7% entro il 2050 e dell'8,5% entro il 2070 (con una conseguente perdita complessiva di oltre 850 mila residenti rispetto a oggi).

La struttura demografica per età è quella tipica di una popolazione anziana; le età più rappresentate sono quelle dei 40-44enni tra gli uomini e delle 35-39enni tra le donne.

La crescita dell'età media della popolazione sarà rapida (passando a 46,8 anni del 2030) e proseguirà in modo deciso fin oltre il 2050 (arrivando ad un'età media di circa 49 anni), per poi assestarsi nel lungo periodo.

Nello specifico si prevede: l'aumento degli ultrasessantacinquenni (pari al 31,5% nel 2070) e ancor più dei cosiddetti grandi anziani (85 anni o più) che cresceranno, dalle proiezioni, fino a quasi l'8% nel lungo periodo; per contro l'andamento instabile della fascia più giovane della popolazione (0-14 anni) passerà, riducendosi, all'11,3% nel 2030, per poi ricrescere leggermente; la decisa e costante contrazione della popolazione in età attiva (15-64 anni), si assisterà al 55,3% nel 2050. Secondo questi dati previsionali il carico di cittadini convenzionalmente non autonomi per ragioni demografiche (i giovanissimi e gli anziani) ogni 100 in età attiva aumenterà all'81% nel 2050, per poi assestarsi intorno al 77,5% nel lungo periodo.

▪ **L'evoluzione del numero e della composizione dei nuclei famigliari lombardi**

Le previsioni demografiche suggeriscono un aumento del numero di famiglie che si assesterebbero al valore di 4 milioni 607 mila nel 2030 (+3,7%). Uno degli aspetti più rilevanti in questo contesto è che l'aumento del numero di famiglie si accompagna a una riduzione della dimensione media familiare, che si prevede possa scendere per la Lombardia a 2,15 componenti nel 2030 per calare ancora fino a 2,07 nel 2040. È rilevante la previsione dell'aumento di 332 mila famiglie composte da una sola persona fino al 2040, che costituirebbero il 39,4% del totale delle famiglie.

▪ **La fragilità della popolazione lombarda**

Il quadro concettuale di riferimento è quello definito dal DM 23 maggio 2022, n. 77 (Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel SSN).

Un cittadino è tanto più fragile, ergo determina più domanda di servizi sanitari e sociosanitari:

- a) quanto maggiore è la sua complessità clinica;
- b) quanto minore è l'aderenza alle raccomandazioni basate sulle evidenze per la cura delle malattie di cui soffre e per le campagne di prevenzione secondaria dei tumori;
- c) quanto più ridotta è l'autonomia nello svolgimento delle attività quotidiane;
- d) quanto più elevato è il rischio di essere istituzionalizzato in RSA se ha un'età >65 anni, se vive in un contesto sociale disagiato.

a) **I fragili con complessità clinica sono in progressivo aumento sul territorio.**

- b) **La mancata aderenza alle raccomandazioni** È definita dall'insufficiente continuità delle cure territoriali dei pazienti affetti da condizioni croniche rilevanti e dalla mancata partecipazione all'invito a sottoporsi agli esami per la diagnosi precoce di alcune malattie, quali il diabete mellito di tipo 2 non aderisce alle raccomandazioni delle società di diabetologia per il monitoraggio della malattia sui due controlli annuali dell'emoglobina glicata; i pazienti affetti da malattie croniche rilevanti (ipertensione, dislipidemie e diabete mellito di tipo 2) dà evidenza di continuità delle cure farmacologiche, ovvero risulta coperto dalla disponibilità del farmaco per meno di 9 mesi rispetto ai 12 mesi di osservazione.

In relazione alla prevenzione secondaria molti cittadini invitati a sottoporsi a esame per la diagnosi precoce del tumore mammario femminile e del colon-retto non aderisce all'invito.

Peraltro la netta riduzione della copertura delle campagne di screening registrato durante lo shock pandemico da Covid-19, spiega perché i tumori si presentano oggi all'osservazione clinica in uno stadio avanzato con sempre maggior frequenza.

- c) **Il fattore della ridotta autonomia**

È definita come qualsiasi limitazione o perdita della capacità di compiere un'attività nel modo e nei limiti considerati normali per un essere umano (ovvero normalmente proprio a quella persona in relazione all'età, sesso e ai fattori socioculturali).

Rientrano in tale novero quei cittadini che usufruiscono di esenzione per invalidità, di assistenza protesica, di almeno una prestazione di assistenza domiciliare (per parziale o totale dipendenza soprattutto nella deambulazione, abbigliamento e uso dei servizi igienici), chi riceve assistenza in RSA (di questa categoria di cittadini quasi un terzo per severa riduzione dell'autosufficienza), coloro che frequentano centri diurni per anziani e quelle persone con disabilità (quasi sempre per fragilità severa).

Tale categoria di cittadini rappresenta una porzione di popolazione via via in crescita a causa dell'invecchiamento

**d) La propensione all'istituzionalizzazione.**

Un fattore, questo come il precedente, che determina una crescita della domanda sociosanitaria.

È definita dall'insieme dei determinanti (malattie/condizioni di cui il cittadino è affetto, e prestazioni Socio-Sanitarie che gli/le vengono erogate), pesate per il rischio di istituzionalizzazione in RSA associato ad ognuno di essi.

Dei 2 milioni e 417 mila ultrasessantacinquenni non istituzionalizzati al 1° gennaio 2022, poco più della metà (1 milione e 255 mila) non aveva evidenze di esposizione a malattie/condizioni/prestazioni che li espone al rischio di istituzionalizzazione. Dei rimanenti 1 milione e 162 mila con almeno un fattore di rischio, 954 mila, 160 mila e 47 mila si caratterizzava per moderato, intermedio e alto rischio di istituzionalizzazione (dove il rischio moderato, intermedio ed alto comporta un aumento della probabilità di istituzionalizzazione 4, 11 e 19 volte superiore rispetto all'assenza di fattori di rischio).

<p>▪ <b>Altri fattori di fragilità sociale</b></p>
----------------------------------------------------

○ **La Vulnerabilità sociale**

È definita dalla residenza in un'area (sezione di censimento) caratterizzata da basso livello di scolarizzazione ed elevati tasso di disoccupazione, indice di vecchiaia e proporzione di nuclei famigliari monocomponenti. In media, la vulnerabilità sociale riguarda il 38% delle famiglie monocomponenti, il 32%, 4% e 12% dei cittadini rispettivamente disoccupati, con basso livello di istruzione e con età avanzata.

○ **Le Aree di Infanzia ed adolescenza:**

La pandemia ha esacerbato le vulnerabilità esistenti.

La dispersione scolastica esplicita (15%) e implicita (2,5%) in Lombardia è più bassa della media nazionale, ma comunque rilevante, soprattutto nella popolazione migrante. Essa rappresenta sia un fattore di rischio sia un fattore di aggravamento nel disagio minorile, nei disturbi del neurosviluppo e nei disturbi psichiatrici dei minorenni, che appaiono in rilevante aumento. Con specifico riferimento alla sempre più dilagante dipendenza tecnologica dei minori, acuita in fase pandemica, è necessario potenziare il trattamento di tale patologia. Inoltre, si evidenzia il quadro di povertà educativa e di esclusione sociale in cui versano molti minori, a cui si aggiunge la contrazione del reddito delle famiglie che espone a ulteriori condizioni di instabilità.

**Cosa si considera nella definizione programmatoria regionale**

Le grandezze suesposte ed i dati relativi non servono solo a identificare le criticità, ma anche ad orientare la programmazione sugli interventi più costo-efficaci (più efficaci e sostenibili) nel breve e nel lungo-termine.

Tuttavia, poiché gli scenari sono destinati a modificarsi nel tempo, orientarsi sulla base della sola fotografia è insufficiente.

Le caratteristiche demografiche della popolazione (ad esempio, l'atteso ulteriore invecchiamento della popolazione, ma anche la sua attenuazione attraverso efficaci politiche di incentivazione della natalità), il progressivo adattamento delle nuove generazioni all'evoluzione tecnologica (ad esempio, con l'uso sempre più diffuso delle tecnologie digitali quali la telemedicina e le app mediche), i cambiamenti ambientali e climatici attesi che aprono il campo a nuove criticità per il benessere della popolazione, la disponibilità di tecnologie mediche sempre più sofisticate (ad esempio, attraverso disponibilità diagnostiche, terapeutiche e riabilitative che agiscono con meccanismi innovativi e che hanno come esplicito obiettivo terapeutico la cronicizzazione dello stato di malattia), ma anche l'attesa progressiva riduzione delle risorse disponibili (ad esempio, per effetto della progressiva riduzione del gettito fiscale a causa della progressiva riduzione della popolazione in età lavorativa), suggeriscono che non è sufficiente intervenire solo sulla base di ciò che osserviamo, ma dobbiamo sforzarci di effettuare una pianificazione strategica basandoci su robuste previsioni dei futuri scenari.

Ancora più importante, è lo sforzo di modificare nel tempo quelli che oggi sono i bisogni sanitari espressi dalla popolazione agendo su tutto ciò che sia prevedibile e prevenibile. Per questo motivo sono molto utili gli scenari previsionali o, più comunemente, le simulazioni. Si tratta di proiettare nel futuro i dati attuali sull'andamento demografico e sulle tendenze epidemiologiche (ad esempio sulla prevalenza e sull'incidenza delle patologie croniche) e tecnologiche (ad esempio l'uso sempre più comune delle tecnologie digitali) e rispondere alle seguenti domande: cosa accadrebbe alla spesa sanitaria regionale se i trend attuali continuassero nella loro traiettoria? Sarebbe sostenibile? Cosa accadrebbe all'incidenza delle patologie croniche se – almeno per la quota prevenibile da corretti stili di vita – si implementassero politiche di prevenzione primaria a livello di popolazione generale?

## **PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo**

Quali risparmi si otterrebbero e dove si potrebbero allocare le risorse liberate? Quali risultati di salute si potrebbero conseguire se riuscissimo a ridurre l'inappropriatezza prescrittiva da parte dei medici e la mancata aderenza alle terapie da parte dei pazienti? Quali tecnologie potrebbero contribuire ad ottenere questo risultato? Con quali costi e con quali esiti?

### **Le proposte strategiche sono rinvenibili in:**

#### **Riferimenti sovranazionali**

Le linee di indirizzo strategico dei principali organismi sovranazionali si basano su alcuni documenti dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS):

- ❖ One Health (l'approccio alla progettazione e all'attuazione di programmi, politiche, legislazione e ricerca in cui più settori comunicano e lavorano insieme per ottenere migliori risultati in termini di salute pubblica);

#### **Programmi della Comunità Europea tra i quali:**

- ❖ European Global Health Strategy (che offre un quadro per le politiche sanitarie dell'UE fino al 2030, stabilisce priorità politiche e principi guida per modellare la salute globale e identifica linee d'azione concrete);
- ❖ EU4Health Programme (il più grande programma sanitario dell'UE, con un budget di 5,3 miliardi di euro per il periodo 2021-2027 che investe in priorità sanitarie urgenti, rafforza i sistemi sanitari, rende accessibili i medicinali e i dispositivi medici e affronta le minacce sanitarie transfrontaliere).

In generale, questi documenti offrono le linee di indirizzo e suggeriscono le corrispondenti azioni, tese a garantire una migliore salute e benessere alle persone durante tutto il corso della vita. Tali azioni includono quelle che riguardano la promozione della salute e la prevenzione delle malattie, il miglioramento dell'accesso all'assistenza sanitaria di qualità e il rafforzamento dei sistemi sanitari.

Infine, la Commissione Europea attribuisce alla transizione verso l'era digitale un ruolo strategico per dare ai cittadini la possibilità di gestire la propria salute e rendere l'assistenza sanitaria più efficiente e accessibile

### **La Spesa sanitaria lombarda e gli interventi strategici di prevenzione**

Nel PSSR vigente di Regione Lombardia si evince che la salute è influenzata per il 43% dagli stili di vita, per il 27% dai fattori genetici, per il 19% dall'ambiente e per l'11% dai sistemi di cura.

Tuttavia, la ripartizione della spesa sanitaria regionale ribalta questa struttura.

Infatti, nel 2022 la spesa ha riguardato prevalentemente il sistema di cure distrettuale e ospedaliero (che insieme hanno assorbito il 93,9% della spesa) e marginalmente ha riguardato gli interventi di prevenzione primaria tesi a promuovere la salute e prevenire le malattie, per agire sugli stili e sull'ambiente di vita (che nel complesso hanno assorbito il 5,6% della spesa).

Una porzione ancora più marginale della spesa complessiva (0,6%) è assegnata alle attività di ricerca.

I cittadini cronici consumano l'80% delle risorse economiche del SSR. Questo spiega la ripartizione della spesa di cui al precedente punto, oggi prevalentemente indirizzata alle cure dei pazienti affetti da cronicità.

In assenza di interventi strutturali, questo quadro è destinato a peggiorare.

La spesa sanitaria che ammontava nel 2022 a circa 24,7 miliardi di euro, a fronte di una popolazione sostanzialmente costante, ma in progressivo invecchiamento, è attesa incrementare a 25,4 miliardi di euro entro il 2032.

Utilizzando come quadro di riferimento quello della cosiddetta piramide della complessità clinica, la sfida regionale, già avviata, consiste nell'intraprendere azioni in grado di prevenire la transizione dei cittadini lombardi da un livello di complessità clinica a quello superiore.

Ad esempio, le azioni di **prevenzione primaria** sono quelle tese a evitare l'insorgenza delle malattie attraverso la promozione di corretti comportamenti e stili di vita, esse riflettono la riduzione della probabilità di transizione dal livello più basso della piramide al livello immediatamente successivo

Gli interventi di prevenzione primaria, se basati su azioni di provata efficacia, adattati allo specifico target e ben condotti, generano un implicito risparmio della spesa.

A tal proposito, un autorevole studio sanitario stima che per ogni euro investito in prevenzione si generi un risparmio di 2,9 euro nella spesa pubblica.

Nel contesto lombardo, si stima che gli interventi di prevenzione primaria possano generare un risparmio di circa 1,5 miliardi di euro all'anno, con primi risultati rinvenibili in un arco temporale minimo di 10 anni.

## **PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo**

Le azioni di **prevenzione secondaria**, invece, sono quelle che consistono nell'intervenire attraverso la diagnosi precoce in soggetti asintomatici e fornire, dunque, gli strumenti per arrestare la progressione della malattia, anch'esse si riflettono sulla composizione della piramide della complessità clinica.

Nel contesto lombardo, si stima che gli interventi di prevenzione secondaria possano generare un risparmio di circa 850 milioni di euro all'anno, con risultati già nel breve periodo, già visibile in un arco temporale di 1-2 anni.

In termini di **investimenti**, infine, l'assicurazione di azioni curative, riabilitative e assistenziali efficaci deve pur sempre essere garantita dal SSR. Anche in questo caso dovremmo parlare di **prevenzione** (che qualcuno definisce **terziaria**) delle transizioni da livelli più alti della piramide della complessità clinica (ad esempio dal quadro clinico di lieve intensità, ad uno di media o severa intensità).

In questo caso il cambio di paradigma riguarda la capacità del sistema di migliorare l'accessibilità alle cure, incluse quelle innovative, di ottimizzare l'appropriatezza delle prestazioni, di ripensando anche la rete per soddisfare i bisogni sociosanitari emergenti, individuando modelli innovativi e sempre più attuali per l'erogazione dei servizi, anche attraverso una sempre maggiore aderenza dei requisiti di accreditamento e del sistema tariffario.

L'obiettivo strategico prioritario è quello di evitare che, per effetto del progressivo invecchiamento della popolazione, aumenti in maniera incontrollabile il numero di cittadini necessitante di azioni curative, riabilitative e assistenziali.

### **Sostenibilità e misurazione delle performance**

Passare da logiche di mera erogazione delle prestazioni a logiche di misurazione degli esiti (*outcome*), sia in termini clinici (salute generata dall'azione sanitaria sui pazienti) sia organizzativi (ottimizzazione dei processi) in ambito sia ospedaliero sia territoriale necessariamente pone l'attenzione all'impatto sulle liste di attesa nei due ambiti.

L'indirizzo strategico regionale che si evince dal PSSR è quello di potenziare le azioni preventive (primarie, secondarie e terziarie) per conciliare salute e benessere dei cittadini e sostenibilità del sistema.

Questo si traduce in azioni concrete:

- di prevenzione primaria e secondaria, cura e riabilitazione delle condizioni croniche e risposta alle malattie tempo-dipendenti;
- di visione One Health coinvolgendo anche la veterinaria pubblica, che si inserisce nel quadro prospettato con i nuovi paradigmi di prevenzione;
- di valorizzazione e revisione della rete di servizi sociosanitari dedicati agli anziani, alle persone con disabilità e a quelle con disturbi mentali per rendere l'assistenza sanitaria più efficiente e accessibile attraverso il governo della transizione verso l'era digitale.

Per ulteriori approfondimenti si consiglia di accedere al link:

<https://www.osservatorioepidemiologico.regione.lombardia.it/wps/portal/site/osservatorio-epidemiologico>

Tali indirizzi li si trova oggettivamente leggendo gli Obiettivi DG e le pieghe delle Regole di Sistema regionali, che sono destinate anche ATS, da cui deriva il Piano delle *performance* aziendale per il 2026.

Analizzato il Quadro regionale, a cui l'Area di ATS appartiene come sua parte costituente, per conoscere, invece, anagraficamente l'ATS di Bergamo è necessario approfondire l'analisi sul suo territorio di competenza, sul quale l'Ente esercita la propria *mission* aziendale; si riportano a seguire indicatori sintetici. Tuttavia per avere un quadro più esaustivo si invita a consultare il sito *web* di ATS Bergamo al seguente *link*: <https://www.ats-bg.it/studi-e-ricerche>.

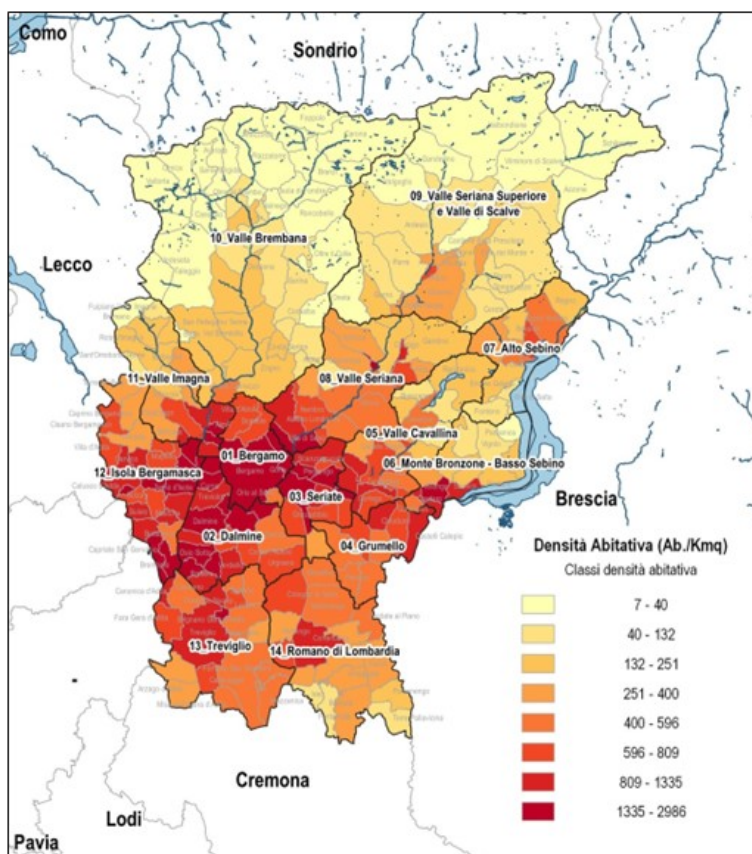
Il territorio provinciale di Bergamo ha una superficie di 2.746 Km<sup>2</sup> e comprende n.243 Comuni.

Fonte Provincia di Bergamo: Elenco dei Comuni bergamaschi

ADRARA SAN MARTINO	CASTRO	MADONE	SELVINO
ADRARA SAN ROCCO	CAVERNAGO	MAPELLO	SERiate
ALBANO	CAZZANO SANT'ANDREA	MARTINENGO	SERINA
SANT'ALESSANDRO	CENATE SOPRA	MEDOLAGO	SOLTO COLLINA
ALBINO	CENATE SOTTO	MEZZOLD	SOLZA
ALGUA	CENE	MISANO DI GERA D'ADDA	SONGAVAZZO
ALME'	CERETE	MOIO DE' CALVI	SORISOLE
ALMENNO SAN	CHIGNOLO D'ISOLA	MONASTEROLO DEL	SOTTO IL MONTE
BARTOLOMEO	CHIUDUNO	CASTELLO	GIOVANNI XXIII
ALMENNO SAN	CISANO BERGAMASCO	MONTELO	SOVERE
SALVATORE	CISERANO	MORENGO	SPINONE AL LAGO
ALZANO LOMBARDO	CIVIDATE AL PIANO	MORNICO AL SERIO	SPIRANO
AMBIVERE	CLUSONE	MOZZANICA	STEAZZANO
ANTEGNATE	COLERE	MOZZO	STROZZA
ARCENE	COLOGNO AL SERIO	NEMBRO	SUISIO
ARDESIO	COLZATE	OLMO AL BREMBO	TALEGGIO
ARZAGO D'ADDA	COMUN NUOVO	OLTRE IL COLLE	TAVERNOLA
AVERARA	CORNA IMAGNA	OLTRESSENDA ALTA	BERGAMASCA
AVIATICO	CORNALBA	ONETA	TELGATE
AZZANO SAN PAOLO	CORTENUOVA	ONORE	TERNO D'ISOLA
AZZONE	COSTA DI MEZZATE	ORIO AL SERIO	TORRE BOLDONE
BAGNATICA	COSTA SERINA	ORNICA	TORRE DE' BUSI
BARBATA	COSTA VALLE IMAGNA	OSIO SOPRA	TORRE DE' ROVERI
BARIANO	COSTA VOLPINO	OSIO SOTTO	TORRE PALLAVICINA
BARZANA	COVO	PAGAZZANO	TRESCORE BALNEARIO
BEDULITA	CREDARO	PALADINA	TREVIGLIO
BERBENNO	CURNO	PALAZZAGO	TREVILO
BERGAMO	CUSIO	PALOSCO	UBIALE CLANEZZO
BERZO SAN FERMO	DALMINE	PARRE	URGNANO
BIANZANO	DOSSENA	PARZANICA	VAL BREMBILLA
BLELLO	ENDINE GAIANO	PEDRENGO	VALBONDIONE
BOLGARE	ENTRATICO	PEIA	VALBREMBO
BOLTIERE	FARA GERA D'ADDA	PIANICO	VALGOGLIO
BONATE SOPRA	FARA OLIVANA CON SOLA	PIARIO	VALLEVE
BONATE SOTTO	FILAGO	PIAZZA BREMBANA	VALNEGRA
BORGIO DI TERZO	FINO DEL MONTE	PIAZZATORRE	VALTORTA
BOSSICO	FIORANO AL SERIO	PIAZZOLO	VEDESETA
BOTTANUCO	FONTANELLA	POGNANO	VERDELLINO
BRACCA	FONTEO	PONTE NOSSA	VERDELLO
BRANZI	FOPPOLO	PONTE SAN PIETRO	VERTOVA
BREMBATE	FORESTO SPARSO	PONTERANICA	VIADANICA
BREMBATE DI SOPRA	FORNOVO SAN GIOVANNI	PONTIDA	VIGANO SAN MARTINO
BRIGNANO GERA D'ADDA	FUIPIANO VALLE IMAGNA	PONTIROLO NUOVO	VIGOLO
BRUMANO	GANDELLINO	PRADALUNGA	VILLA D'ADDA
BRUSAPORTO	GANDINO	PREDORE	VILLA D'ALME'
CALCINATE	GANDOSSO	PREMOLO	VILLA DI SERIO
CALCIO	GAVERINA TERME	PRESEZZO	VILLA D'OGNA
CALUSCO D'ADDA	GAZZANIGA	PUMENENGO	VILLONGO
CALVENZANO	GHISALBA	RANICA	VILMINORE DI SCALVE
CAMERATA CORNELLO	GORLAGO	RANZANICO	ZANOBBO
CANONICA D'ADDA	GORLE	RIVA DI SOLTO	ZANICA
CAPIZZONE	GORNO	ROGNO	ZOGNO
CAPRIATE SAN GERVASIO	GRASSOBBIO	ROMANO DI LOMBARDIA	
CAPRINO BERGAMASCO	GROMO	RONCOBELLO	
CARAVAGGIO	GRONE	RONCOLA	
CAROBBO DEGLI ANGELI	GRUMELLO DEL MONTE	ROTA D'IMAGNA	
CARONA	ISOLA DI FONDRA	ROVETTA	
CARVICO	ISSO	SAN GIOVANNI BIANCO	
CASAZZA	LALLIO	SAN PAOLO D'ARGON	
CASIRATE D'ADDA	LEFFE	SAN PELLEGRINO TERME	
CASNIGO	LENNA	SANTA BRIGIDA	
CASSIGLIO	LEVATE	SANT'OMOBONO TERME	
CASTEL ROZZONE	LOCATELLO	SARNICO	
CASTELLI CALEPIO	LOVERE	SCANZOROSCIATE	
CASTIONE DELLA	LURANO	SCHILPARIO	
PRESOLANA	LUZZANA	SEDRINA	

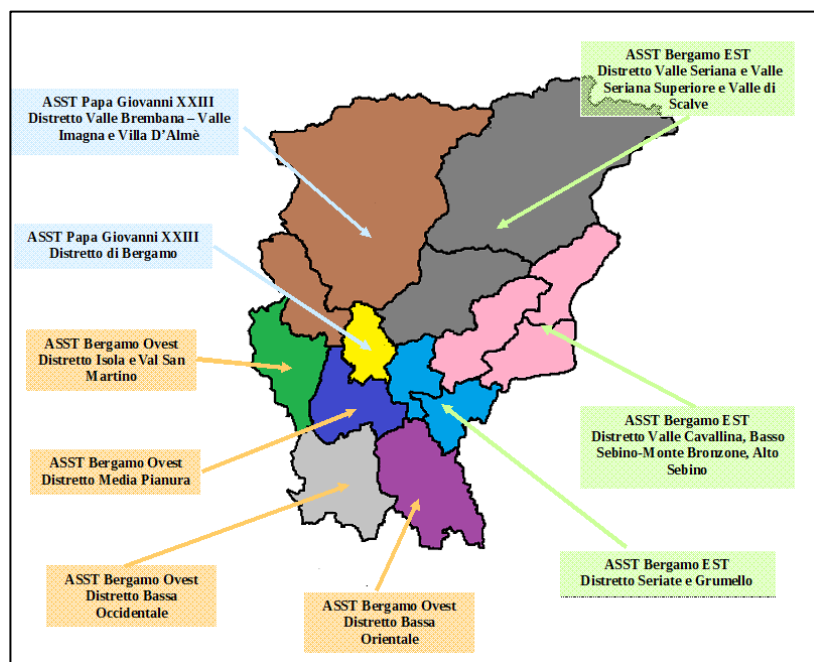


Fonte SC SEA- ATS di Bergamo



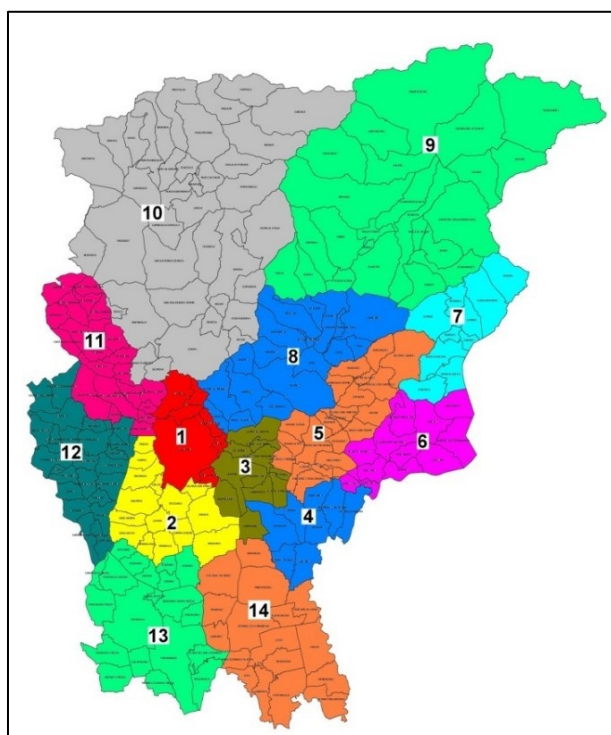
Il territorio è organizzato in **Distretti (n.9)** ed in **Ambiti territoriali (n.14)**, in capo alle n.3 ASST, a seguito della L.R. 22/2021.

Fonte DPIPSSS- ATS di Bergamo





Ambiti Territoriali dell'ATS Bergamo



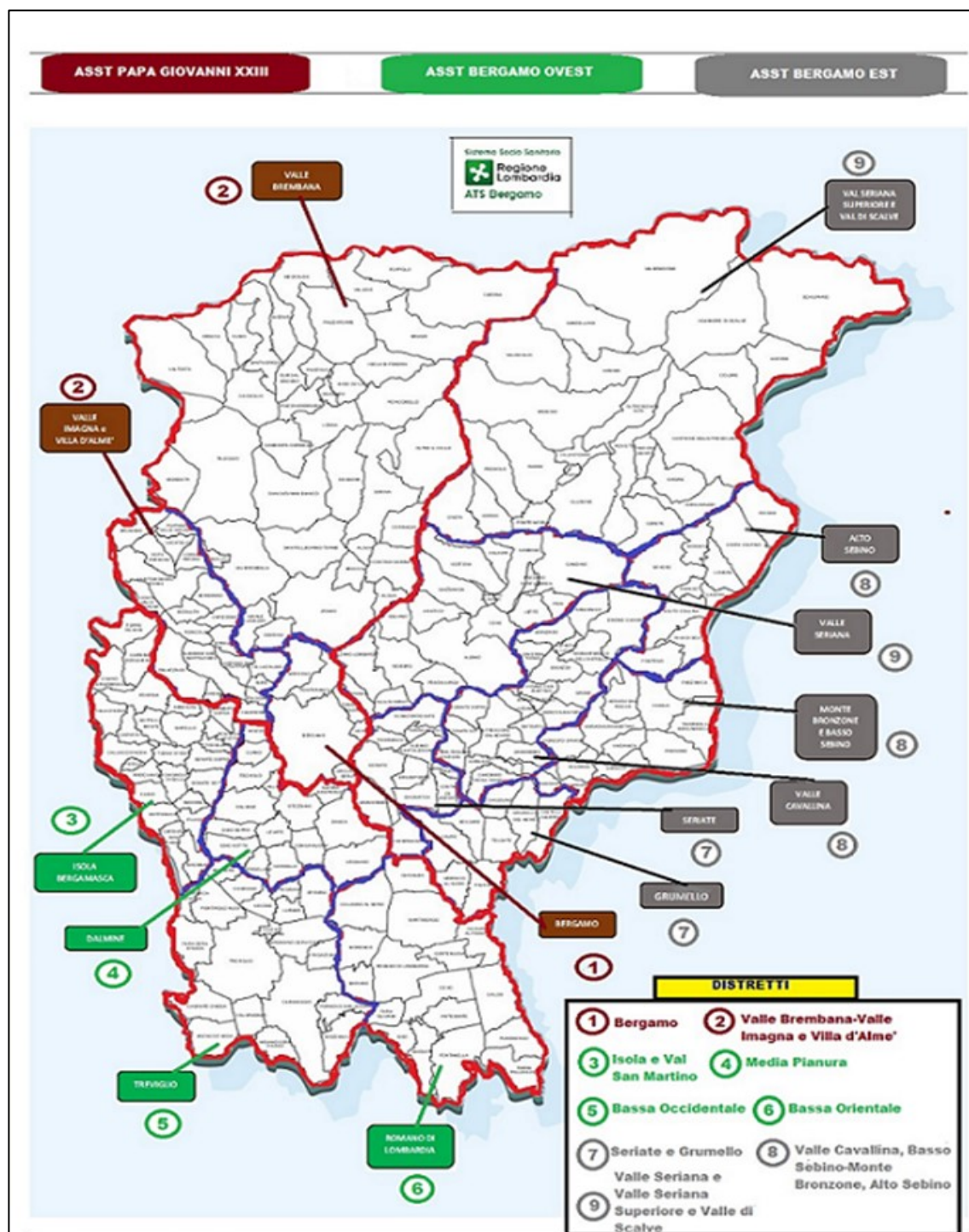
L'**Ambito Territoriale** rappresenta la sede principale della programmazione locale, della concertazione e del coordinamento degli interventi dei servizi sociali e delle altre prestazioni integrate, attive a livello locale.

Ambito territoriale		N° dei comuni dell'Ambito Territoriale	Comuni
1	BERGAMO	6 comuni	Bergamo-Orio Al Serio-Gorle-Ponteranica-Sorisole-Torre Boldone.
2	DALMINE	17 comuni	Azzano S. Paolo-Boltiere-Ciserano-Comun Nuovo-Curno-Dalmine-Lallio-Levate-Mozzo-Osio Sopra-Osio Sotto-Stezzano-Treviolo-Urgnano-Verdellino-Verdello-Zanica.
3	SERiate	11 comuni	Albano S.A-Bagnatica-Brusaporto-Cavernago-Costa Di Mezzate-Grassobbio-Montello-Pedrengo-Scanzorosciate-Seriate-Torre De Roveri.
4	GRUMELLO del Monte	8 comuni	Bolgare-Calciate-Castelli Calepio-Chiuduno-Grumello Del Monte-Mornico Al Serio-Palosco-Telgate.

Ambito territoriale		N° dei comuni dell'Ambito Territoriale	Comuni
5	VALLE CAVALLINA	20 comuni	Berzo S. Fermo-Bianzano-Borgo Di Terzo-Carobbio D. Angeli-Casazza-Cenate Sopra-Cenate Sotto-Endine Gaiano-Entratico-Gaverina Terme-Gorlago-Grone-Luzzana-Monasterolo C.-Ranzanico-S. Paolo D'argon-Spinone Al Lago-Trescore B. -Viganò S. Martino-Zandobbio.
6	MONTE BRONZONE e BASSO SEBINO	12 comuni	Adrara S. Martino-Adrara S. Rocco-Credaro-Foresto Sparso-Gandosso-Parzanica-Predore-Sarnico-Tavernola B.-Viadanica-Vigolo-Villongo.
7	ALTO SEBINO	10 comuni	Bossico-Castro-Costa Volpino-Fonteno-Lovere-Pianico-Riva Di Solto-Rogno-Solto Collina-Sovere.
8	VALLE SERIANA	18 comuni	Albino-Alzano Lombardo-Aviatico-Casnigo-Cazzano S. Andrea-Cene-Colzate-Fiorano Al Serio-Gandino-Gazzaniga -Lefte-Nembro-Peia-Pradalunga-Ranica-Selvino-Vertova-Villa Di Serio.
9	VAL SERIANA SUPERIORE e VAL DI SCALVE	24 comuni	Ardesio-Azzone-Castione della Presolana-Cerete-Clusone-Colere-Fino del Monte-Gandellino-Gorno-Gromo-Oltressenda Alta- Oneta-Onore-Parre-Piario-Ponte Nossa-Premolo-Rovetta-Schilpario-Songavazzo-Valbondione-Valgoglio-Villa d'Ogna-Vilminore di Scalve.
10	VALLE BREMBANA	37 comuni	Algua-Averara-Blello-Bracca-Branzi-Camerata Cornello-Carona-Cassiglio-Cornalba-Costa di Serina-Cusio-Dossena-Foppolo-Isola di Fondra-Lenna-Mezzoldo-Moio Dé Calvi-Olmo al Grembo-Oltre il Colle-Ornica-Piazza Brembana-Piazzatorre-Piazzolo-Roncobello-San Giovanni Bianco-San Pellegrino Terme-Santa Brigida-Sedrina-Serina-Taleggio-Ubiale Clanezzo-Val Brembilla-Valleve-Valnegrà-Valtorta-Vedeseta-Zogno.
11	VALLE IMAGNA e VILLA D'ALME'	20 comuni	Almè-Almenno S. Bartolomeo- Almenno S. Salvatore-Barzana-Bedulita-Berbenno-Brumano-Capizzone-Corna Imagna-Costa Valle Imagna-Fuipiano Valle Imagna-Locatello-Paladina-Palazzo-Roncola-Rota Imagna - Sant'Omobono Terme-Strozza-Valbrembo-Villa D'Almè.

Ambito territoriale		N° dei comuni dell'Ambito Territoriale	Comuni
12	<b>ISOLA BERGAMASCA e BASSA VAL SAN MARTINO</b>	25 comuni	Ambivere-Bonate Sopra-Bonate Sotto-Bottanuco-Brembate-Brembate Sopra-Calusco d'Adda-Capriate S. Gervasio-Caprino Bergamasco-Carvico-Chignolo d'Isola-Cisano Bergamasco-Filago-Madone-Mapello-Medolago-Ponte S. Pietro-Pontida-Presezzo-Solza-Sotto il Monte-Suisio-Terno d'Isola-Torre De Busi-Villa d'Adda.
13	<b>TREVIGLIO</b>	18 comuni	Arcene-Arzago d'Adda-Brignano Gera d'Adda-Calvenzano-Canonica d'Adda-Caravaggio-Casirate d'Adda-Castel Rozzone-Fara Gera d'Adda-Fornovo S. Giovanni-Lurano-Misano-Gera d'Adda-Mozzanica-Pagazzano-Pognano-Pontirolo Nuovo-Spirano-Treviglio.
14	<b>ROMANO DI LOMBARDIA</b>	17 comuni	Antegnate-Barbata-Bariano-Calcio-Civitate al Piano-Cologno al Serio-Cortenuova-Covo-FaraOlivana/Sola-Fontanella-Ghisalba-Issò-Martinengo-Morengo-Pumenengo-Romano di Lombardia-Torre Pallavicina.

Fonte DPIPSSS- ATS di Bergamo



Fonte DS-ATS di Bergamo

I **Distretti** contribuiscono alla programmazione della Rete d'offerta territoriale, afferiscono al Polo Territoriale delle ASST ed interagiscono con tutti i soggetti erogatori del territorio di competenza, anche attraverso il coinvolgimento, per i servizi di competenza delle Autonomie locali, delle Assemblee dei Sindaci dei Piani di Zona e delle Comunità montane

**Sedi di Distretto:**

Denominazione Distretto	Ubicazione Sede distrettuale
BERGAMO	Bergamo
VALLE IMAGNA E VILLA D'ALMÉ	Villa d'Almè
ISOLA E VAL SAN MARTINO	Ponte S. Pietro
MEDIA PIANURA	Dalmine
BASSA OCCIDENTALE	Treviglio
BASSA ORIENTALE	Romano di Lombardia
SERiate E GRUMELLO	Seriate
VALLE CAVALLINA, BASSO SEBINO-MONTE BRONZONE, ALTO SEBINO	Trescore Balneario
VALLE SERIANA E VALLE SERIANA SUPERIORE E VAL DI SCALVE	Albino

*Fonte DS- ATS di Bergamo*

La rilevazione al 30.11.25 riferita alla **popolazione degli Assistiti** in provincia di Bergamo è la seguente:

Fonte ANA- ATS di Bergamo

DESCRIZIONE		POPOLAZIONE ASSISTITI		
		30.11.2024	30.11.2025	DELTA
Distretti	01-Bergamo	158.363	157.994	-369
	02-Valle Brembana e Valle Imagna	93.314	92.826	-488
	TOTALE ASST PG23	251.677	250.820	-857
	03-Seriate e Grumello	131.482	132.044	562
	04-Valle Seriana e Val di Scalve	138.119	137.253	-866
	05-Valle Cavallina e Sebino	117.114	117.036	-78
	TOTALE ASST BG EST	386.715	386.333	-382
	06-Isola e Val San Martino	136.081	136.844	763
	07-Media Pianura	149.343	149.891	548
	08-Bassa Occidentale	113.002	113.727	725
	09-Bassa Orientale	86.691	87.323	632
	TOTALE ASST BG OVEST	485.117	487.785	2.668
	Totale COMPLESSIVO	1.123.509	1.124.938	1.429

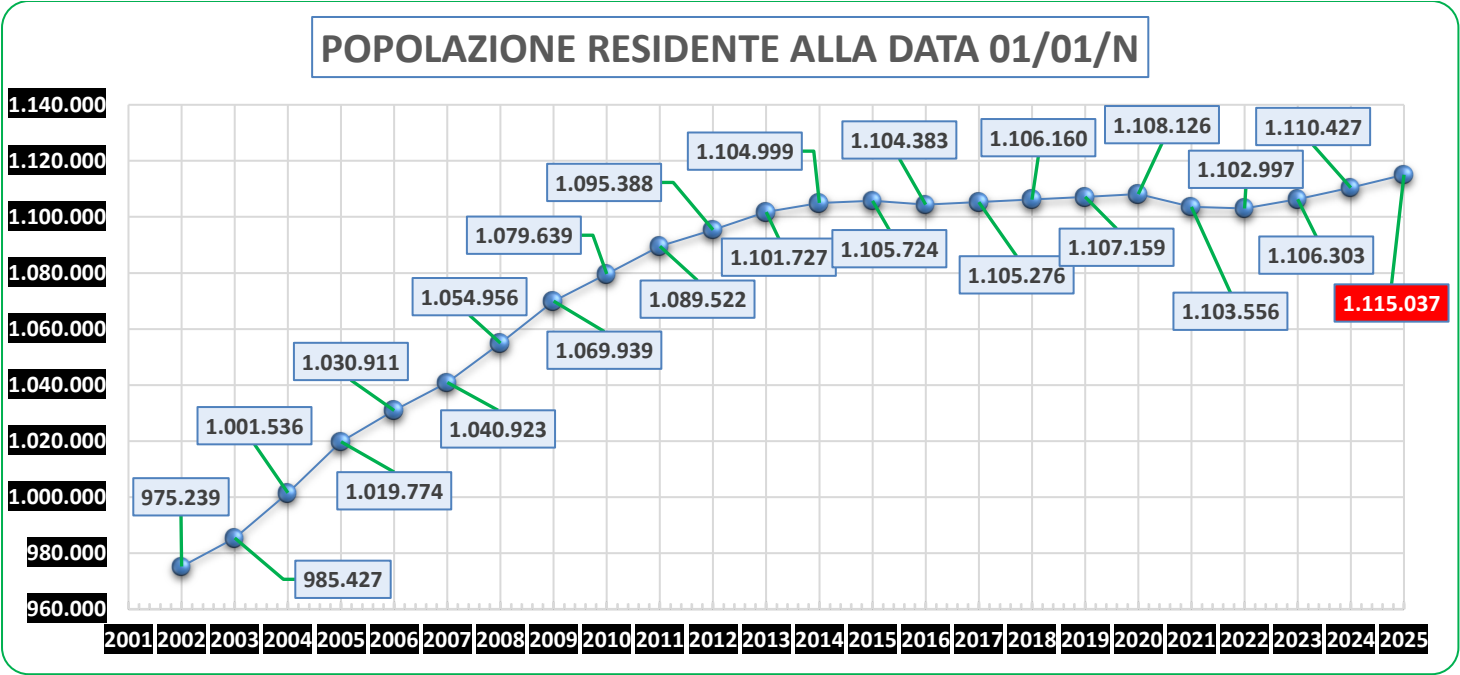
Dalla tabella suesposta si nota che vi è stato un incremento degli assistiti più consistente nel Distretto della ASST Bergamo Ovest e parimenti una diminuzione in quello della ASST Papa Giovanni XIII. Secondo le rilevazioni statistiche disponibili, invece, che ad oggi conferiscono la certezza del dato, è bene far riferimento alla popolazione residente misurata al 01/01/2025. Anche i dati 2024 sono soggetti a correttivi di ricalcolo ISTAT.

A seguire la dstribuzione della popolazione residente

Fonte SC SEA- ATS di Bergamo

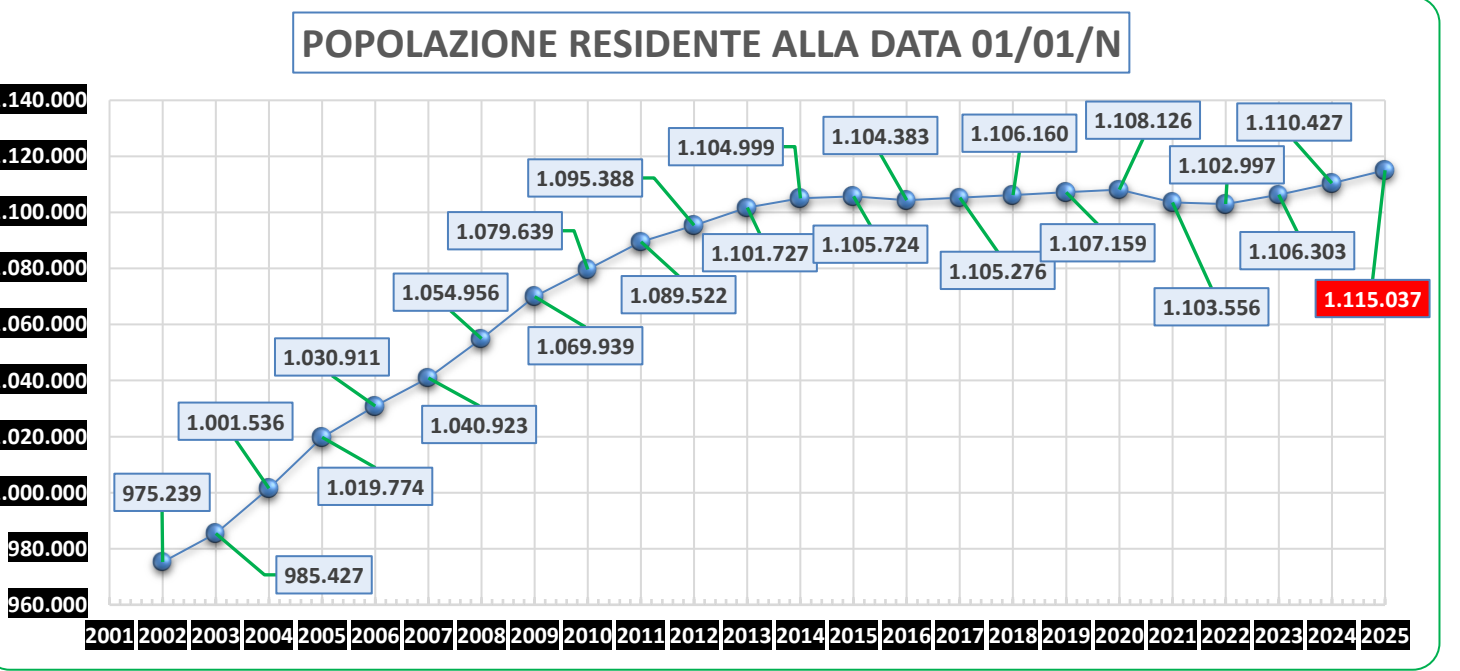
ASST	DISTRETTI	AMBITO	POPOLAZIONE RESIDENTE (Unità)		
			01.01.2024	01.01.2025	Delta
PAPA GIOVANNI XXIII	BERGAMO	Bergamo	152.625	153.083	458
	VALLE BREMBANA-VALLE IMAGNA	Valle Brembana	39.834	39.790	-44
		Valle Imagna e Villa d'Almé	52.757	52.784	27
	TOTALE ASST PG23			245.216	245.657
ASST	DISTRETTI	AMBITO	POPOLAZIONE RESIDENTE (Unità)		
			01.01.2024	01.01.2025	Delta
BERGAMO EST	SERIATE-GRUMELLO	Seriate	78.391	78.727	336
		Grumello	50.708	50.938	230
	VALLE SERIANA-VAL DI SCALVE	Valle Seriana	95.567	95.620	53
		Valle Seriana Superiore e Valle di Scalve	41.733	41.752	19
	VALLE CAVALLINA-SEBINO	Valle Cavallina	54.796	55.117	321
		Monte Bronzone-Basso Sebino	31.855	31.936	81
		Alto Sebino	29.739	29.825	86
	TOTALE ASST BERGAMO EST			382.789	383.915
ASST	DISTRETTI	AMBITO	POPOLAZIONE RESIDENTE (Unità)		
			01.01.2024	01.01.2025	Delta
BERGAMO OVEST	ISOLA VAL SAN MARTINO	Isola Bergamasca	136.415	137.051	636
	MEDIA PIANURA	Dalmine	147.124	147.952	828
	BASSA OCCIDENTALE	Treviglio	112.745	113.716	971
	BASSA ORIENTALE	Romano di Lombardia	86.129	86.746	617
	TOTALE ASST BERGAMO OVEST			482.413	485.465
TOTALE COMPLESSIVO			1.110.427	1.115.037	4.619





La popolazione residente nella provincia bergamasca, rilevata dall'ISTAT ad inizio 2025, ha conosciuto un incremento in modo consistente, confermando la sua risalita, già innescatasi nel 2023 dopo il negativo periodo pandemico.

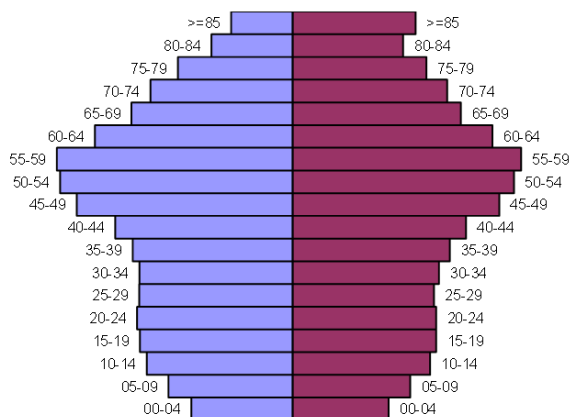
Il traino di questa decisa risalita è rappresentato dalla componente degli stranieri residenti in provincia di Bergamo, che ammontano a n.126.348 unità, attestando la grandezza a circa all'11,33 % della popolazione residente rilevata a quella data.



Fonte SC SEA- ATS di Bergamo

Il grafico sottostante, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente alla data del 01/01/2025.

Fonte SC SEA- ATS di Bergamo



**La Piramide dell'Età della popolazione bergamasca** rappresenta la struttura di una popolazione in cui la maggioranza dei soggetti è concentrata nelle fasce di età centrali, dando al grafico una conformazione “a botte”, tipica delle popolazioni “anziane”.

Prima di procedere nella disamina successiva è bene definire alcuni indicatori:

- ❖ **L'indice di vecchiaia** descrivere il peso della popolazione anziana in una determinata popolazione. Sostanzialmente definisce il rapporto di coesistenza che esiste tra la popolazione anziana (65 anni e oltre) e la popolazione più giovane (0-14 anni): trend in consistente peggioramento.
- ❖ **L'indice di invecchiamento** permette di mettere in evidenza, a livello dinamico, l'invecchiamento di una popolazione. È il rapporto tra la popolazione con età  $\geq 65$  anni e quella di età  $< 15$  anni, ovvero indica il numero di anziani residenti ogni 100 bambini: trend in peggioramento.
- ❖ **L'indice di dipendenza strutturale** rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e  $\geq 65$  anni) su quella attiva (15-64 anni). Tale indicatore quantifica gli individui in età non attiva ogni 100 in età attiva, fornendo indirettamente una misura della sostenibilità della struttura di una popolazione: trend stabilizzatosi.
- ❖ **L'indice di lavoro** è il rapporto tra gli occupati e la popolazione attiva (compresa tra 15-64 anni). Ci dice quanti occupati ci sono ogni 100 abitanti: trend pressoché stazionario.
- ❖ **L'indice di natalità/mortalità** misurano rispettivamente la frequenza delle nascite/delle morti di una popolazione in un anno solare e sono calcolati come rapporto tra il numero dei nati/morti in quel periodo e la popolazione media rispetto 1000 abitanti. Dato di rilevazione attualmente non disponibile.

L'analisi dei suddetti indicatori evidenzia una popolazione che tende inesorabilmente ad invecchiare secondo un percorso progressivo: l'indice d'invecchiamento risulta in aumento, il saldo naturale (omettendo il 2020) presenta un valore negativo.

Senza un'inversione di tendenza, il persistente invecchiamento della popolazione esprime chiaramente che fra alcuni anni, ci si troverà ad affrontare gravi problemi di tipo sociale, come fornire l'assistenza ad un'ampia porzione di popolazione anziani, nonché garantirne la previdenza economica.

Riepilogando i valori dell'ultimo decennio, in ordine cronologico rispetto agli indicatori riferiti alla popolazione bergamasca

anno	Indice di vecchiaia	Indice di invecchiamento	Indice di dipendenza strutturale	Indice di lavoro	Indice di natalità	Indice di mortalità
2025	181,1	22,9	55,1	64,5	n.p.	n.p.
2024	173,1	22,5	54,9	64,5	6,6	9,6
2023	165,8	22,1	54,9	64,6	6,6	9,7
2022	159,9	21,8	55,1	64,5	6,8	10,5
2021	153,3	21,4	54,9	64,6	7,0	9,3
2020	151,5	21,4	55,2	64,5	6,9	14,7
2019	146,0	21,0	55,0	64,5	7,5	9,2
2018	140,9	20,7	54,8	64,6	7,7	9,0
2017	136,8	20,3	54,6	64,8	8,3	9,3
2016	132,4	20,0	54,2	64,9	8,6	8,7
2015	127,8	19,5	53,6	65,2	8,6	9,3
2014	123,4	19,0	52,9	65,5	9,1	8,4

La tabella successiva, invece, esprime in modo più analitico (a livello di Distretti ed Ambiti) gli stessi indicatori sopra rilevati, fornendo un quadro più mirato e micro-territoriale. Nella sezione degli indicatori, infatti, sono esposti valori in **ROSSO** che evidenziano quei dati comparati risultanti “peggiori”, mentre i valori in **VERDE** quelli “migliori” nella stessa logica comparativa.

Emerge, dal quadro offerto, una forte criticità sul Distretto Valle Brembana e Val Seriana (in particolare nell’Ambito Val Brembana), che oltre ad avere più popolazione anziana è quello che presenta una più bassa propensione alla natalità. Mentre il Distretto Seriate e Grumello è quello diametralmente opponibile, avendo gli indicatori migliori. L’Alto Sebino registra un elevato tasso di mortalità comparato.

ASST	DISTRETTI	AMBITO	Indice Natalità	Indice Mortalità	Indice Vecchiaia	Indice Invecchiamento	Indice Dipendenza strutturale
PAPA GIOVANNI XXIII (PG23)	Bergamo	Bergamo	6,18	10,96	221,26	25,20	57,70
	Valle Brembana e Val Imagna	Valle Brembana	5,53	12,78	274,82	28,50	63,60
		Valle Imagna e Villa d'Almè	5,76	9,87	193,35	23,62	55,83
Bergamo Est	Seriate e Grumello	Seriate	7,15	7,83	160,95	20,84	51,03
		Grumello	7,16	7,63	140,20	20,11	52,58
	Valle Cavallina e Sebino	Valle Cavallina	7,17	8,17	152,64	20,58	51,67
		Monte Bronzone Basso Sebino	6,08	8,97	177,60	22,09	52,75
		Alto Sebino	6,21	11,05	227,90	26,51	61,68
	Val Seriana e Val di Scalve	Valle Seriana	5,47	9,91	223,16	25,71	59,31
		Valle Seriana Superiore e Valle di Scalve	5,82	11,45	244,77	26,99	61,34

ASST	DISTRETTI	AMBITO	Indice Natalità	Indice Mortalità	Indice Vecchiaia	Indice Invecchiamento	Indice Dipendenza strutturale
Bergamo Ovest	Media Pianura	Dalmine	6,78	8,76	163,21	21,26	52,16
	Isola e Val San Martino	Isola Bergamasca	7,00	9,72	161,28	21,52	53,51
	Bassa Occidentale	Treviglio	6,88	9,16	166,66	22,08	54,62
	Bassa Orientale	Romano di Lombardia	7,73	9,09	146,36	20,59	53,02

Fonte SC SEA- ATS di Bergamo

La cronicità

Dalla disamina dei grafici precedenti il quadro demografico della provincia di Bergamo evidenzia il costante aumento della frazione costituita dalle persone anziane. In via generale si assiste al progressivo aumento dell’aspettativa di vita, cui tuttavia si associano un aumento della prevalenza del numero di soggetti anziani affetti da pluripatologie croniche ed a lungo termine, congiuntamente ad un aumento della fragilità legata alla perdita di abilità fisiche, psicologiche e sociali, spesso in presenza di quadri clinici di grande complessità che mutano continuamente nel corso della storia naturale della malattia.

La fragilità di particolare rilevanza è quella riferita alla condizione di non autosufficienza della persona, determinata dall’invecchiamento associato a malattie, o da patologie insorgenti alla nascita o nel corso dell’esistenza che limitano la capacità funzionale, le quali richiedono alla famiglia la messa in campo, per l’assistenza, di risorse fisiche e psicologiche, oltre che economiche. La situazione quantitativa dei pazienti cronici in provincia di Bergamo è meglio rappresentata dalla tabella seguente (*dati al 31 dicembre 2024-ultimi dati disponibili*).

Le n.10 patologie principali, secondo la classificazione di Regione Lombardia, sono così evidenziate in scala decrescente:

Fonte SC SEA- ATS di Bergamo

Classificazione patologica (patologia principale)	N.	%	N.	%
IPERTENSIONE ARTERIOSA	79.599	20,3	81.074	22,2
IPERCOLESTEROLEMIE FAMILIARI E NON	34.489	8,8	38.082	9,5
DIABETE MELLITO TIPO 2	27.847	7,1	27.463	6,9
NEOPLASIA ATTIVA	19.879	5,1	24.254	6,1
CARDIOPATIA ISCHEMICA	24.954	6,4	19.586	4,9
ASMA	17.278	4,4	19.215	4,8
MIOCARDIOPATIA ARITMICA	20.926	5,3	17.054	4,2
BPCO	17.430	4,4	19.750	4,9
NEOPLASIA FOLLOW-UP	16.084	4,1	14.474	3,6
IPOTIROIDISMO	13.477	3,4	12.658	3,2
Annualità	2024		2025	

In ordine, invece, alle cause più diffuse di decesso tra la popolazione bergamasca, secondo la rilevazione di genere, si riportano i **dati relativi al triennio 2020-2023-ultimi dati disponibili** in ordine decrescente, rispetto le prime cause patologiche:

Fonte SC SEA- ATS di Bergamo

Maschi		
PATOLOGIA TUMORALE	Decessi medi annui	PERCENTUALE
Tumori	1.762	33,4%
Malattie del sistema circolatorio	1.461	27,7%
Malattie del sistema respiratorio	341	6,5%
Malattie del sistema nervoso	269	5,1%
Traumatismi, avvelenamenti e cause esterne	263	5,0%
COVID	184	3,3%
Altro	1.006	18,9%

Femmine		
PATOLOGIA TUMORALE	Decessi medi annui	PERCENTUALE
Tumori	1.779	31,6%
Malattie del sistema circolatorio	1.505	26,7%
Malattie del sistema respiratorio	387	6,9%
Malattie del sistema nervoso	369	6,5%
Traumatismi, avvelenamenti e cause esterne	344	6,1%
COVID	235	4,2%
Altro	1.018	18,1%

Le tabelle indicano come la mortalità maschile e femminile siano prevalentemente determinate da cause oncologiche e cardiovascolari.

Nella popolazione maschile, il tumore polmonare e le cardiopatie ischemiche sono tuttora le cause specifiche più rilevanti; nella popolazione femminile, le forme ischemiche cardiache ed i disturbi circolatori dell'encefalo sono quelle più incidenti.

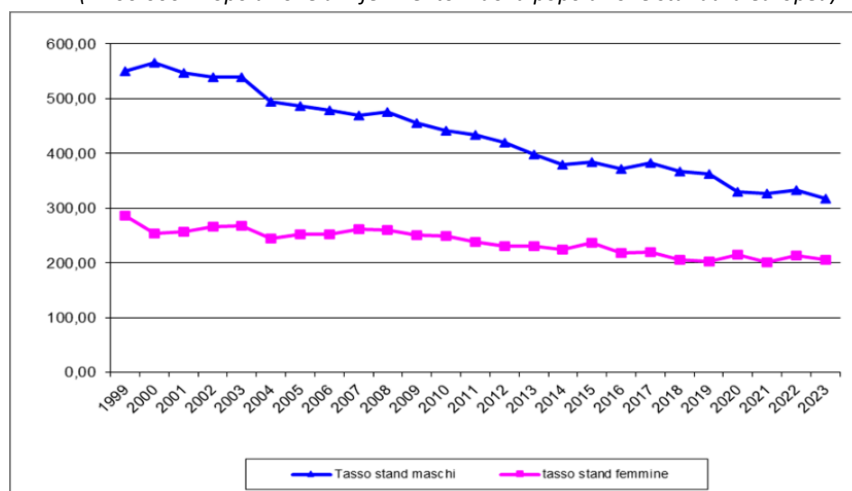
Tra i tumori, per le donne, oltre al carcinoma mammario, sta sempre più acquistando rilevanza il carcinoma polmonare; negli uomini, invece, la mortalità per carcinoma polmonare rimane di gran lunga la più rilevante.

Particolare rilevanza, in entrambi i generi, è assunta dai tumori dell'apparato gastroenterico (fegato, stomaco e pancreas).

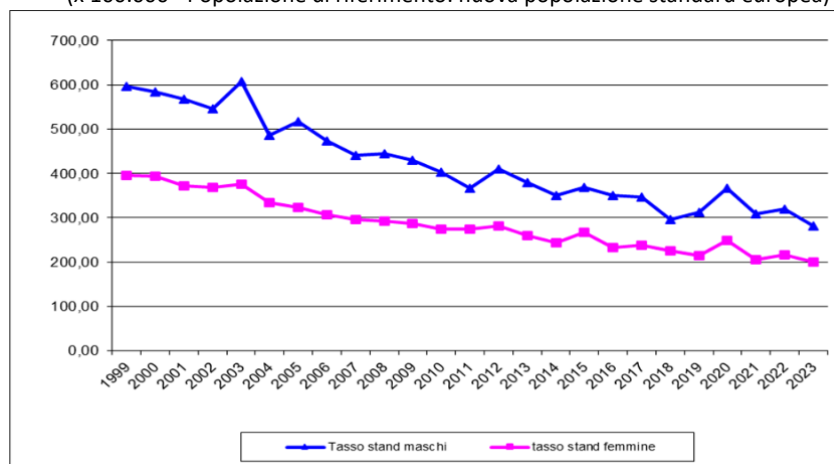
#### Le tendenze temporali della mortalità

Per quanto riguarda, nello specifico, il *trend* tumorale, è rilevante verificare come per genere non sia più differenziato, in quanto in costante flessione.

Tasso di mortalità per tumori (standardizzato)  
(x 100.000 - Popolazione di riferimento: nuova popolazione standard europea)



Tasso di mortalità per malattie del sistema cardiocircolatorio (standardizzato).  
(x 100.000 - Popolazione di riferimento: nuova popolazione standard europea)



Altro spaccato che resiste al lettore un quadro socio-sanitario, con implicazione connesse a quello economico, è costituito dalla disamina delle esenzioni da *ticket* nella popolazione assistita (una persona può avere più esenzioni). La rilevazione qui esposta, offre una fotografia al 30 novembre 2025, evidenziando il peso degli assistiti sul SSR.

A tale data di rilevazione risultano esenti n. 1.158.236 unità (la tabella che segue mostra la distribuzione secondo tipologia di esenzione). I singoli assistiti con almeno un'esenzione sono n. 525.631 (pari al 46,7% dell'intera popolazione).

Fonte SC SEA- ATS di Bergamo

Tipologia esenzioni	Frequenza	%
<b>01-Età/reddito/Altro</b>	<b>590.601</b>	<b>51,0</b>
<b>02-Patologia</b>	<b>480.979</b>	<b>41,6</b>
<b>03-Invalidità</b>	<b>86.656</b>	<b>7,5</b>
<b>Totale</b>	<b>1.158.236</b>	<b>100,0</b>

## **Farmacie**

La rilevazione delle Farmacie riferite al territorio della provincia di Bergamo restituisce i seguenti dati sintetici, con cui si definisce la dotazione strutturale del servizio:

Fonte SC SFT- ATS di Bergamo

Rilevazione a GENNAIO 2026	
Tipologia	N°
<b>Farmacie Territoriali</b>	<b>335</b>
<b>Parafarmacie</b>	<b>30</b>
<b>Dispensari</b>	<b>29</b>

**Le Farmacie Territoriali** sono le strutture che, in ottemperanza alle normative nazionali e/o regionali, garantiscono a favore dei pazienti affetti da particolari patologie forme di tutela sanitaria, mediante la fornitura diretta di farmaci, dispositivi medici, materiale sanitario, dietetica, integratori.

**Le Parafarmacie** sono le strutture che, in ottemperanza alle normative nazionali e/o regionali, forniscono agli utenti farmaci non soggetti a prescrizione medica, oltre a tutti gli altri prodotti che possiamo trovare in farmacia: cosmetici, integratori alimentari, prodotti per l'infanzia, ecc....

**I Dispensari** sono strutture diverse dalle farmacie, destinate alla distribuzione di medicinali di uso comune e di pronto soccorso già confezionati.

L'evoluzione dei servizi erogati dalle farmacie ha messo in evidenza il ruolo sempre più strategico delle farmacie territoriali. La **"Farmacia dei Servizi"** rappresenta quindi un'opportunità rilevante alla sostenibilità del Servizio Sanitario Nazionale.

Di fatto, accanto alle funzioni tradizionali, le farmacie hanno progressivamente ampliato i servizi, integrando attività quali: la prenotazione delle visite specialistiche, la gestione delle procedure di scelta e revoca del medico di medicina generale, la raccolta dei campioni per lo screening del colon-retto, l'esecuzione dei test per SARS-CoV-2 e per streptococco, le vaccinazioni, fino a includere le prestazioni di telemedicina.

Quest'ultima ha reso disponibili, a carico del SSR per i cittadini esenti per patologie cardiovascolari e su prescrizione medica, esami come ECG, holter cardiaco e holter pressorio, rafforzando il ruolo di presidio di prossimità delle farmacie.

I dati riportati di seguito, confermano una crescita significativa delle attività di telemedicina nelle farmacie del territorio della provincia di Bergamo; tra il 2024 e il 2025, infatti, il volume complessivo delle prestazioni ha registrato un incremento rilevante, sostenuto dalle campagne informative e dall'impegno delle farmacie del territorio:



TOTALE SOMMINISTRAZIONI EROGATE IN TELEMEDICINA				
Periodo	ECG	Holter Cardiaco	Holter Pressorio	TOTALE
2024				
giu-24	1	5	2	8
lug-24	10	18	6	34
ago-24	7	18	9	34
set-24	20	45	25	90
ott-24	19	79	38	136
nov-24	16	52	28	96
dic-24	19	66	32	117
<b>TOTALE 2024</b>	<b>92</b>	<b>283</b>	<b>140</b>	<b>515</b>
2025				
gen-25	21	60	29	110
feb-25	23	60	48	131
mar-25	29	87	53	169
apr-25	22	124	53	199
mag-25	25	149	79	253
giu-25	24	117	50	191
lug-25	19	118	45	182
ago-25	20	84	32	136
set-25	39	114	67	220
ott-25	37	143	83	263
nov-25	27	135	84	246
<b>TOTALE 2025</b>	<b>286</b>	<b>1.191</b>	<b>623</b>	<b>2.100</b>

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

In termini di adozione dei servizi di telemedicina da parte delle farmacie, la stessa continua a crescere, con un aumento complessivo di **circa il 18%** nel 2025 rispetto al 2024, testimonianza questa della capacità di intercettare i bisogni sanitari della popolazione e di potenziare l'offerta di salute sul territorio:

Fonte SC SFT- ATS di Bergamo

ADESIONI	ECG (Telemedicina)	Holter Pressorio (Telemedicina)	Holter Cardiaco (Telemedicina)
31/01/2025	153	155	151
12/02/2025	153	155	151
28/02/2025	153	155	151
14/03/2025	155	156	153
31/03/2025	158	159	156
14/04/2025	160	161	158
30/04/2025	164	165	162
23/05/2025	167	169	165
13/06/2025	169	173	169
30/06/2025	170	174	170
18/07/2025	169	173	169
04/08/2025	169	173	169
03/09/2025	169	173	169
18/09/2025	170	174	170
10/10/2025	173	177	173
04/11/2025	175	179	175
17/11/2025	177	181	177
02/12/2025	179	183	180

Anche il contributo nell'ambito vaccinale è stato determinante: le farmacie si occupano della distribuzione dei vaccini agli MMG ed ai PLS, oltre alla somministrazione di vaccini antinfluenzali e vaccini anti-Covid, confermandosi attori centrali nelle strategie di prevenzione.

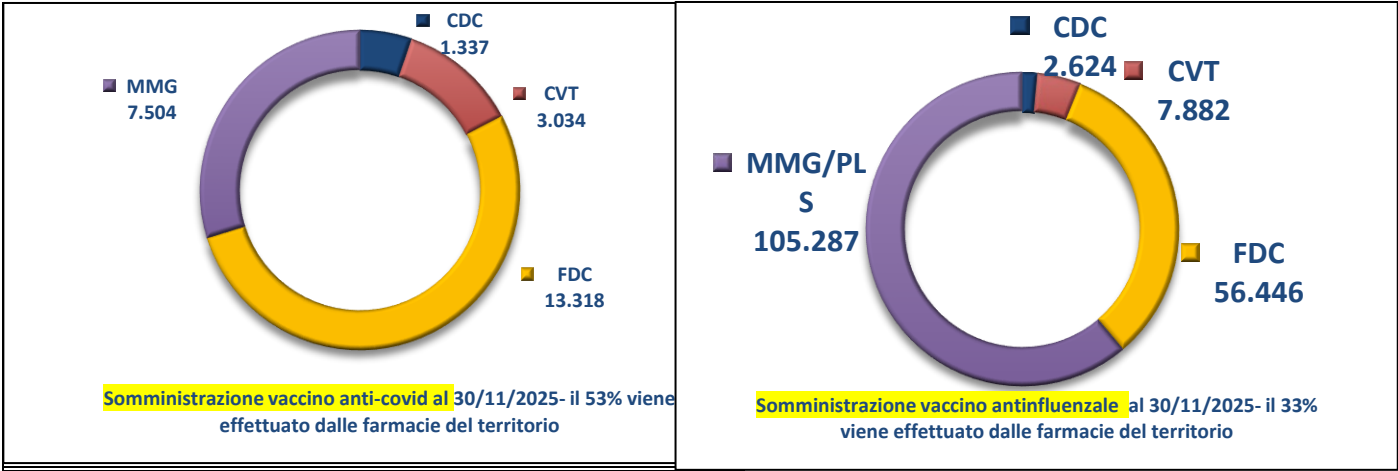
L'importanza di questo ruolo è stata ulteriormente confermata dalla Regione Lombardia con la Delibera di Giunta XII/4987, che autorizza le farmacie alla somministrazione dei vaccini contro difterite-tetano-pertosse, HPV e il vaccino antipneumococcico destinato agli over 65:

Fonte SC SFT- ATS di Bergamo

ADESIONI ALLA SOMMINISTRAZIONE DEI VACCINI nelle FARMACIE di ATS BERGAMO (sito FEDERFARMA LOMBARDIA-dati al 30/11/2025)	PERCENTUALE rispetto al numero totale delle Farmacie di Bergamo
PER ANTINFLUENZALE : N° 198	59,28 %
PER COVID-19: N°121	36,23 %
PER ANTI-PNEUMOCOCCICO: N° 104	31,14 %

Nella **campagna vaccinale 2025/2026**, le farmacie territoriali confermano il loro ruolo decisivo come presidi sanitari di fiducia facilmente accessibili, contribuendo in modo sostanziale al numero complessivo delle vaccinazioni effettuate e garantendo ai cittadini prossimità, continuità e tempestività del servizio. A seguire la distribuzione vaccinale per Strutture sul territorio di Bergamo per Anti-Covid Antinfluenzale.

Fonte SC SFT- ATS di Bergamo



FDC= Farmacie di Comunità      CVT= Centri Vaccinali Temporanei      CDC= Case di Comunità

Distribuzione Per Conto (DPC) Lombardia

A partire dal 2014, la distribuzione per conto (DPC) in Regione Lombardia è stata centralizzata su ATS Bergamo, sulla base del progetto regionale per i farmaci A-PHT, che prevede la gestione centralizzata tramite un'unica Agenzia Capofila per tutta Regione Lombardia, come da DGR n. X/2566 del 30/10/2014, DGR n. XI/796 del 12/11/2018 e DGR n. XII/1164 del 23/10/2023, con conseguente significativa razionalizzazione a livello regionale del personale impiegato per tali attività. Nella distribuzione per conto (DPC) i medicinali sono acquistati dal SSR al prezzo di gara, come avviene per la Diretta (DD), con risparmi sul prezzo di acquisto rispetto al canale della convenzionata che possono superare il 50%, in base agli sconti SSN negoziati da AIFA.

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

È previsto che venga corrisposto un onorario professionale alla catena distributiva, con un costo aggiuntivo per il SSR; questo compenso professionale è definito da accordi su base regionale.

L'indicazione all'inserimento nel canale erogativo della DPC di una nuova specialità medicinale viene data da Direzione Welfare – Farmaceutica e Dispositivi Medici, vengono concordate: le tempistiche, sulla base dell'iter amministrativo di adesione alla gara; l'emissione dell'ordine e processo logistico di consegna dei quantitativi e la distribuzione sulla filiera.

L'acquisto dei farmaci e dei dispositivi medici avviene a seguito di adesione a gare ARIA (i cui lotti possono essere destinati esclusivamente alla DPC oppure essere "misti", cioè, contenenti sia i fabbisogni ospedalieri sia i fabbisogni della DPC).

La gestione da parte della S.C. Servizio Farmaceutico Territoriale di ATS Bergamo prevede l'acquisto centralizzato dei farmaci e dei dispositivi medici, il rifornimento e la distribuzione ai distributori intermedi (grossisti) e la consegna alle farmacie del territorio da parte di quei grossisti con cui hanno in essere il contratto di approvvigionamento. La gestione contabile è rimasta in capo a ciascuna ATS, che provvede al rimborso degli oneri di distribuzione della catena alle farmacie del territorio di propria pertinenza.

La piattaforma in uso per tutte le transazioni necessarie per la gestione della distribuzione per conto è Web-DPC ed è di proprietà di Federfarma, la piattaforma è utilizzata da ATS, distributori intermedi e farmacie, con specifici privilegi di utenza;

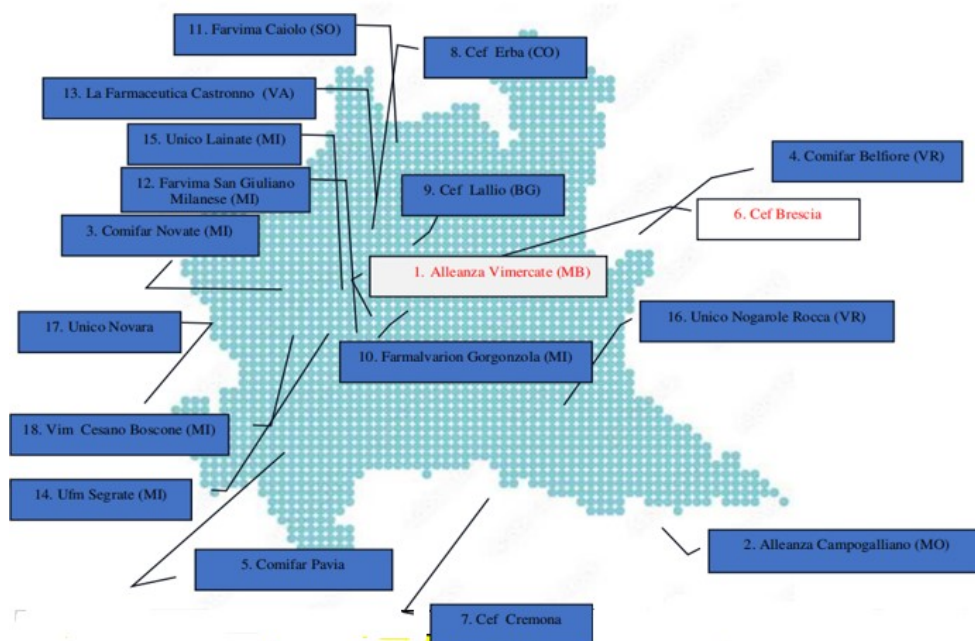
Di seguito si riportano i dati del distribuito in termini di valore, volumi, con particolare focus sui mancanti DPC, che dipendono sia da dinamiche congiunturali nazionali/internazionali legati ai problemi produttivi delle Aziende farmaceutiche.

ANNO	IMPORTO DISTRIBUITO	CONFEZIONI DISTRIBUITE	MANCANTI (confezioni indisponibili DPC)	PERCENTUALE MANCANTI/DISTRIBUITO
2021	262.403.857,00 €	4.544.041	132.770	2.2
2022	279.024.422,00 €	5.022.193	42.479	0.85
2023	321.606.860,00 €	5.601.780	164.574	2.94
2024	410.949.675,00 €	6.750.507	364.219	5.4
2025	445.716.573,77 €	6.569.575	161.437	2,46

La DPC si avvale dei distributori intermedi ricompresi in due filiere con Capofila e rispettive raggiere per raggiungere la capillarità del territorio. I Distributori sono attualmente n.18 e sono dislocati uniformemente sul territorio lombardo (vedi figura di seguito), i due capofila hanno sede rispettivamente a Vimercate (MB) e a Brescia (BS); ogni Distributore Intermedio, avendo attribuite funzioni di consegna e custodia dei farmaci, ha un Agente Contabile da lui nominato e deliberato dalla ATS capofila.

I distributori sono responsabili del controllo quali-quantitativo, della registrazione del lotto e scadenza dei prodotti e del relativo controllo. Vengono svolti n.4 inventari annuali con cadenza trimestrale su tutti i distributori (n.3 a campione e uno a tappeto).

### DPC LOMBARDIA – RAGGIERE (DISTRIBUTORI INTERMEDI)



## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

La spesa per la DPC risulta preponderante per l'acquisto di prodotti (farmaci, vaccini, diabetica), e minoritaria in relazione agli oneri professionali per la filiera (pagati da ogni ATS alle farmacie di competenza, che poi versano ai grossisti la rispettiva aliquota -vedi sotto).

La DPC in Lombardia genera un importante risparmio rispetto alla convenzionata. Il risparmio derivante dall'utilizzo del canale distributivo DPC vs Convenzionata è legato all'acquisto diretto dei farmaci a prezzo di gara ARIA, che anche in caso di gare non competitive (farmaci ancora sotto copertura brevettuale) non può essere maggiore rispetto al prezzo massimo di acquisto SSN negoziato da AIFA in fase di autorizzazione all'immissione in commercio e classificazione ai fini della rimborsabilità, che risulta anche del 50-60% inferiore rispetto al prezzo a cui acquistano le farmacie di comunità all'interno del canale Convenzionata.

Il risparmio ottenuto attraverso lo strumento della DPC rispetto al canale standard della convenzionata è incrementato significativamente negli ultimi 4 anni, per un complessivo quantificabile come segue:

ANNO	IMPORTO DISTRIBUITO	IMPORTO DISTRIBUITO ESCLUSO EX OSP2	RISPARMIO DPC vs CONVENZIONATA
2021	262.403.857,00 €	239.379.558,00 €	71.813.867,40 €
2022	279.024.422,00 €	255.969.968,00 €	76.790.990,40 €
2023	321.606.860,00 €	283.406.707,00 €	85.022.012,10 €
2024	410.949.675,00 €	289.798.062,68 €	101.429.324,04 €
2025	445.716.573,77 €	274.968.265,00 €	96.480.092,98 €

Il risparmio della DPC vs Convenzionata è massimo se ogni prescrizione di farmaci appartenenti all'Elenco DPC regionale, viene erogata nel canale DPC. Tuttavia, in caso di mancanti o di inapproprietezze sia prescrittive (medico segna farmaco DPC e farmaco convenzionata sulla stessa ricetta) sia erogative (farmacie che dichiarano "finti" mancanti o "finte" urgenze per erogare in convenzionata, per loro molto più vantaggiosa economicamente rispetto alla DPC), il risparmio DPC vs Convenzionata può ridursi.

In prospettiva, si stima che il canale DPC potrà acquisire nei prossimi anni ancora maggiore rilevanza strategica, confermandosi da una parte (con il passaggio di farmaci ad alto costo dal canale convenzionata) come strumento regionale indispensabile di contenimento della spesa farmaceutica, dall'altra (con il passaggio di farmaci per malattie croniche dal canale di distribuzione diretta ospedaliera) come leva per migliorare l'accesso di prossimità dei cittadini alle terapie farmacologiche.

## Le Strutture sanitarie, socio-sanitarie e sociali sul territorio di competenza di ATS di Bergamo

Fonte DPAAPSS-DPIPSSS-ATS di Bergamo

Tipologia di Strutture Sanitarie GENNAIO 2026	N° Accreditate e a contratto	N° Accreditate non a contratto	N° Solo autorizzate
Presidi ospedalieri afferenti ad ASST	10		
Strutture di ricovero e cura private (di cui 4 sperimentazioni gestionali e 1 IRCSS privato)	12	1	1
Strutture di ricovero e cura a ciclo diurno		1	2
Servizi di Medicina di Laboratorio	3		
Ambulatori di Medicina Sportiva privati	8	1	
Ambulatorio di Medicina Sportiva pubblico	1		
Strutture ambulatoriali private	18	2	1
Strutture ambulatoriali territoriali pubbliche	12		

Tipologia di Strutture Sanitarie GENNAIO 2026	N° Accreditate e a contratto	N° Accreditate non a contratto	N° Solo autorizzate
Strutture psichiatriche e NPI private (CRA-CRM-CPA-CPM-CPB-CD)	20		
Strutture psichiatriche pubbliche (CRA-CRM-CPA-CPM-CPB-CD)	26		
Strutture di raccolta sangue associeative (* Unità Mobile reclutamento candidati donatori di CSE)		15	1 (*)
<b>TOTALI</b>	<b>110</b>	<b>21</b>	<b>5</b>

## Profilo dell'offerta

Fonte DPAAPSS-ATS di Bergamo

Strutture Pubbliche al 01/01/2026		Posti letto a contratto		Totale Posti letto a contratto Strutture
		Ordinari	Dh/Ds	
ASST PAPA GIOVANNI XXIII (PG23)	Ospedale Civile San Giovanni Bianco	86	9	95
	Ospedale Papa Giovanni XXIII	953	69	1.022
ASST DI BERGAMO OVEST	Ospedale Treviglio Caravaggio	376	27	403
	Ospedale Santissima Trinità	166	15	181
ASST DI BERGAMO EST	PO Pesenti Fenaroli Alzano Lomb.	212	11	223
	PO F.M. Passi Calcinante	71	1	72
	PO Briolini Gazzaniga	48	0	48
	PO SS. Capitanio e Gerosa Lovere	79	4	83
	PO Bolognini Seriate	236	19	255
	PO MO A. Locatelli Piario	94	14	108
<b>Totale Strutture pubbliche</b>		<b>2.321</b>	<b>169</b>	<b>2.490</b>

Strutture private al 01/01/2025		Posti letto a contratto		Totale posti letto a contratto	Posti letto accreditati non a contratto		Totale Posti letto accreditati non a contratto	Totale Posti letto solo autorizzati		Totale Posti letto Struttura
		Ordinari	Dh/Ds		Ordinari	Dh/Ds		Ordinari	Dh/Ds	
030143	Humanitas Gavazzeni	228	5	233	62	16	78	15		326
030144	Casa di Cura "Beato Palazzolo"	118	9	127				10		137
030145	Humanitas Castelli	40	5	45	35	11	46			91
030146	Casa di Cura San Francesco	121	4	125	23		23	1		149
030147	Policlinico San Marco	270	29	299						299
030148	Policlinico San Pietro	254	34	288						288
030149	Istituto Clinico Quarenghi s.r.l.	98	1	99	14		14			113
030350	Ferb Onlus - Ospedale "S. Isidoro"	87		87		1	1			88
030354	Nephrocare Spa	10		10						10
030356	Istituto Clinico Habilita	53	6	59	28		28			87
030360	FERB Alzheimer Gazzaniga	46		46						46
030379	Habilita Istituto Clinico Ospedale di Sarnico	107	6	113						113
030384	Centro di Ricerche Cliniche per le Malattie Rare Aldo e Cele Dacco'				8	10	18			18
019558	Chir One Day Clinic					2	2			2
030337	Villa S. Apollonia s.r.l.						0	12	8	20
026681	Daina Centro Odontostomatologico						0		2	2
088791	Life Clinic Health Connections								2	2
	Totale Strutture private	1.432	99	1.531	170	40	210	38	12	1.791
	Posti letto complessivi territorio dell' ATS Bergamo	Posti letto a contratto		Totale Posti letto a contratto	Posti letto accreditati non a contratto		Totale Posti letto accreditati non a contratto	Totale Posti letto solo autorizzati		Totale Posti letto Strutture
		ordinari	Dh/Ds		ordinari	Dh/Ds				
	Totale Posti letto pubblici e privati	3.753	268	4.021	170	40	210	50		4.281



Evidenza delle Unità d'Offerta socio-sanitarie

Unità d'offerta socio-sanitarie GENNAIO 2026	N° Accreditate a contratto	N° Accreditate non a contratto	N° Solo autorizzate
<b>Area Anziani</b>			
Residenze Sanitarie Assistenziali per anziani (R.S.A.)	67	2	
Centri Diurni Integrati per anziani (C.D.I.)	28		2
<b>Area Disabili</b>			
Residenze Sanitarie per Disabili (R.S.D.)	11		
Comunità Sociosanitarie per disabili (C.S.S.)	19	2	
Centri Diurni per Disabili (C.D.D.)	23	1	
<b>Area Dipendenze</b>			
Enti privati accreditati per le dipendenze			
Comunità Residenziali	13		
Comunità Semiresidenziali	1		
UdO a Bassa Intensità Assistenziale	13		
SMI	3	1	1
Ser.D	6	0	
<b>Consultori</b>			
Consultori privati accreditati	13		1
Consultori ASST	10		0
<b>Strutture Riabilitative</b>			
Strutture Riabilitative/Cure Intermedie (ex D.G.R. 19883/2004)	6	1	2
Cure Intermedie ex dgr 3383/2015			
Cure Intermedie ex post acuta	6		
SRM	1		
<b>Cure Palliative</b>			
Hospice	8 (di cui n. 2 inseriti in UOCP)		
UOCP	3		
Enti Erogatori di Cure Palliative Domiciliari	32 (di cui n.4 contratti di scopo)	1	
<b>Cure Domiciliari</b>			

Unità d'offerta socio-sanitarie GENNAIO 2026	N° Accreditate a contratto	N° Accreditate non a contratto	N° Solo autorizzate
Enti Erogatori di Assistenza Domiciliare Integrata ora Cure Domiciliari C-DOM	<b>43</b> ( di cui 32 ATS Bergamo – n. 5 extra Provincia – n.6 contratti di scopo)	<b>4</b>	
Ospedali di Comunità (OdC)	<b>4</b>		<b>1</b>
<b>TOTALI</b>	<b>310</b>	<b>12</b>	<b>7</b>

#### Evidenza delle Unità d'offerta sociali (Udos)

Fonte DPAAPSS -ATS di Bergamo

Unità d'offerta sociali GENNAIO 2026		
Area Infanzia	N°	n.posti
Nidi	208	6.258
Micro-nidi	30	290
Nidi Famiglia	28	140
Centri prima infanzia	5	91
Area Minori/Famiglia	N°	n.posti
Comunità educative	26	225
Alloggi per l'autonomia	13	55
Comunità familiari	4	23
Centri di aggregazione giovanile	10	265
Centro Diurno Educativo	8	117
Comunità Educativa Diurna	5	58
Area Disabili	N°	n.posti
Centri Socio-Educativi	15	270
Servizi Formazione Autonomia	24	457
Comunità Alloggio di risocializzazione e reinserimento ex PSA 88/90	6	78
Area Anziani	N°	n.posti
Alloggio Protetto Anziani	8	70
Casa Albergo	2	67

Unità d'offerta sociali GENNAIO 2026		
Comunità Alloggio Sociale Anziani	4	42
Centro Diurno Anziani	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>396</b>	<b>8.506</b>

La medicina veterinaria sul territorio:

- DISTRETTO VETERINARIO "A" di Bergamo
- DISTRETTO VETERINARIO "B" di Trescore Balneario

Fonte DV- ATS di Bergamo



**ELENCO COMUNI DISTRETTO A**

DISTRETTO DI BERGAMO			
ALBINO	CURNO	OLTRESSENDA ALTA	SELVINO
ALZANO LOMBARDO	DALMINE	ONETA	SONGAVAZZO
ARDESIO	FINO DEL MONTE	ONORE	SORISOLE
AVIATICO	FIORANO AL SERIO	ORIO AL SERIO	STEZZANO
AZZANO SAN PAOLO	GANDELLINO	OSIO SOPRA	TORRE BOLDONE
AZZONE	GANDINO	PARRE	TREVILOLO
BERGAMO	GAZZANIGA	PEIA	URGNANO
CASNIGO	GORLE	PIARIO	VALBONDIONE
CASTIONE DELLA PRESOLANA	GORNO	PONTE NOSSA	VALGOGLIO
CAZZANO SANT'ANDREA	GROMO	PONTERANICA	VERTOVA
CENE	LALLIO	PRADALUNGA	VILLA D'OGNA
CLUSONE	LEFFE	PREMOLO	VILLA DI SERIO
COLERE	LEVATE	RANICA	VILMINORE DI SCALVE
COLZATE	MOZZO	ROVETTA	ZANICA
COMUN NUOVO	NEMBRO	SCHILPARIO	

DISTRETTO DI BONATE SOTTO			
ALGUA	CAPIZZONE	MADONE	SANT'OMOBONO TERME
ALME'	CAPRIATE SAN GERVASIO	MAPELLO	SANTA BRIGIDA
ALMENNO SAN BARTOLOMEO	CAPRINO BERGAMASCO	MEDOLAGO	SEDRINA
ALMENNO SAN SALVATORE	CARONA	MEZZOLDI	SERINA
AMBIVERE	CARVICO	MOIO DE' CALVI	SOLZA
AVERARA	CASSIGLIO	OLMO AL BREMBO	SOTTO IL MONTE
BARZANA	CHIGNOLO D'ISOLA	OLTRE IL COLLE	STROZZA
BEDULITA	CISANO BERGAMASCO	ORNICA	SUISIO
BERBENNO	CORNA IMAGNA	PALADINA	TALEGGIO
BLELLO	CORNALBA	PALAZZAGO	TERNO D'ISOLA
BONATE SOPRA	COSTA SERINA	PIAZZA BREMBANA	TORRE DE ' BUSI
BONATE SOTTO	COSTA VALLE IMAGNA	PIAZZATORRE	UBIALE CLANEZZO
BOTTANUCO	CUSIO	PIAZZOLO	VALBREMBO
BRACCA	DOSSENA	PONTE SAN PIETRO	VALLEVE
BRANZI	FILAGO	PONTIDA	VALNEGRA
BREMBATE	FOPPOLO	PREZZO	VALSECCA
BREMBATE DI SOPRA	FUIPIANO VALLE IMAGNA	RONCOBELLO	VALTORTA
BREMBILLA	GEROSA	RONCOLA	VEDESETA
BRUMANO	ISOLA DI FONDRA	ROTA D'IMAGNA	VILLA D'ADDA
CALUSCO D'ADDA	LENNA	SAN GIOVANNI BIANCO	VILLA D'ALME'
CAMERATA CORNELLO	LOCATELLO	S. PELLEGRINO TERME	ZOGNO

ELENCO COMUNI DISTRETTO B

DISTRETTO TRESORE BALNEARIO			
ADRARA S. MARTINO	CENATE SOPRA	LOVERE	SERATE
ADRARA SAN ROCCO	CENATE SOTTO	LUZZANA	SOLTO COLLINA
ALBANO S.ALESSANDRO	CHIUDUNO	MONASTEROLO D/ C.	SOVERE
BAGNATICA	COSTA DI MEZZATE	MONTELLO	SPINONE AL LAGO
BERZO SAN FERMO	COSTA VOLPINO	MORNICO AL SERIO	TAVERNOLA BER.SCA
BIANZANO	CREDARO	PALOSCO	TELGATE
BOLGARE	ENDINE GAIANO	PARZANICA	TORRE DE' ROVERI
BORGIO DI TERZO	ENTRATICO	PEDRENGO	TRESORE BALNEARIO
BOSSICO	FONTENO	PIANICO	VIADANICA
BRUSAPORTO	FORESTO SPARSO	PREDORE	VIGANO SAN MARTINO
CALCINATE	GANDOSSO	RANZANICO	VIGOLO
CAROBIO DEGLI ANGELI	GAVERINA TERME	RIVA DI SOLTO	VILLONGO
CASAZZA	GORLAGO	ROGNO	ZANDOBBIO
CASTELLI CALEPIO	GRASSOBIO	SAN PAOLO D'ARGON	
CASTRO	GRONE	SARNICO	
CAVERNAGO	GRUMELLO DEL MONTE	SCANZOROSCIATE	

DISTRETTO ROMANO DI LOMBARDIA			
ANTEGNATE	CARAVAGGIO	FONTANELLA	PAGAZZANO
ARCENE	CASIRATE D'ADDA	FORNOVO S.G.	POGNANO
ARZAGO D'ADDA	CASTEL ROZZONE	GHISALBA	PONTIROLO NUOVO
BARBATA	CISERANO	ISSO	PUMENENGO
BARIANO	CIVIDATE AL PIANO	LURANO	ROMANO D/LOMBAR.
BOLTIERE	COLOGNO AL SERIO	MARTINENGO	SPIRANO
BRIGNANO GERA D'ADDA	CORTENUOVA	MISANO/GERA D'ADDA	TORRE PALLAVICINA
CALCIO	COVO	MORENGO	TREVIGLIO
CALVENZANO	FARA GERA D'ADDA	MOZZANICA	VERDELLINO
CANONICA D'ADDA	FARA OLIVANA CON SOLA	OSIO SOTTO	VERDELLO

Il contesto operativo di interesse del DV (o DVSAOA) sinteticamente può essere rappresentato in modo significativo dalle seguenti grandezze aggregate, che forniscono anche un'idea del patrimonio economico, zootecnico ed animale locale da tutelare sul territorio bergamasco.

In riferimento al patrimonio economico la tipologia ed il numero di impianti operanti in provincia di Bergamo sono stati raggruppati in relazione alle n.4 attività principali svolte: macellazione, produzione/trasformazione, distribuzione e somministrazione di alimenti:

### **Impianti di macellazione**

***I dati si riferiscono a gennaio 2026***

*Fonte DV- ATS di Bergamo*

Impianti di macellazione	A	B	TOTALE
Impianti di macellazione di ungulati domestici	29 (+1)	39 (+2 )	<b>68 (+2 sospesi)</b>
Impianti di macellazione di pollame	0	3	<b>3</b>
Impianti di macellazione di selvaggina allevata (attività non prevalente)	0	5	<b>5</b>
Centri di Lavorazione Selvaggina allevata	0	2	<b>2</b>
Centri di Lavorazione Selvaggina cacciata	4	2	<b>6</b>
Impianti di macellazione stagionale di suini	10	14	<b>24</b>

**Impianti di produzione e trasformazione:**

Gli impianti di trasformazione si distinguono in impianti riconosciuti e, quindi, abilitati ad una produzione idonea al mercato comunitario e impianti registrati, limitati al mercato nazionale.

***I dati si riferiscono a gennaio 2026***

*Fonte DV- ATS di Bergamo*

<b>IMPIANTI 853/04 (n. / attività prevalente)</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>Totale</b>
Sezione 0 - Attività generali - Deposito frigorifero	11	5	16
Sezione 0 - Attività generali - Impianto di riconfezionamento	1	3	4
Sezione I - Carni di ungulati domestici – Macello	29	39	68
Sezione I - Carni di ungulati domestici - Laboratorio di sezionamento	7	3	10
Sezione II - Carni di pollame e di lagomorfi – Macello		3	3
Sezione II - Carni di pollame e di lagomorfi - Laboratorio di sezionamento	5	4	9
Sezione III - Carni di selvaggina allevata - Laboratorio di sezionamento			
Sezione IV - Carni di selvaggina cacciata - Laboratorio di sezionamento			
Sezione IV - Carni di selvaggina cacciata - Centro di lavorazione selvaggina			
Sezione V - Carni macinate, preparazioni di carni e carni separate meccanicamente - Stabilimento produzioni carni macinate		1	1
Sezione V - Carni macinate, preparazioni di carni e carni separate meccanicamente - Stabilimento produzione preparazioni di carne			
Sezione VI - Prodotti a base di carne - Impianto di trasformazione	19	15	34
Sezione VIII - Prodotti della pesca - Locale di cernita e sezionamento			
Sezione VIII - Prodotti della pesca - Impianto di trasformazione	4	1	5
Sezione X - Uova e ovoprodotti - Centro di imballaggio uova	3	6	9
Sezione X - Uova e ovoprodotti - Impianto produzione uova liquide			
Sezione X - Uova e ovoprodotti - Stabilimento di trasformazione (ovoprodotti)		1	1
Sezione XI - Cosce di rana e lumache - Impianto di trasformazione			
Sezione XIII - Stomaci, vesciche e intestini trattati - Impianto di trasformazione		4	4
<b>TOTALE</b>	<b>79</b>	<b>85</b>	<b>164</b>

<b>IMPIANTI RICONOSCIUTI (n. / n. attività)</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>Totale</b>
Sezione 0 - Attività generali - Deposito frigorifero	42	27	69
Sezione 0 - Attività generali - Impianto di riconfezionamento	29	13	42
Sezione I - Carni di ungulati domestici - Laboratorio di sezionamento	24	13	37
Sezione II - Carni di pollame e di lagomorfi - Laboratorio di sezionamento	8	9	17
Sezione III - Carni di selvaggina allevata - Laboratorio di sezionamento	0	2	2
Sezione IV - Carni di selvaggina cacciata - Laboratorio di sezionamento	0	2	2
Sezione IV - Carni di selvaggina cacciata - Centro di lavorazione selvaggina	4	2	6
Sezione V - Carni macinate, preparazioni di carni e carni separate meccanicamente - Stabilimento produzioni carni macinate	10	2	12
Sezione V - Carni macinate, preparazioni di carni e carni separate meccanicamente - Stabilimento produzione preparazioni di carne	13	7	20
Sezione VI - Prodotti a base di carne - Impianto di trasformazione	30	24	54
Sezione VIII - Prodotti della pesca - Locale di cernita e sezionamento	7	1	8
Sezione VIII - Prodotti della pesca - Impianto di trasformazione	10	5	15
Sezione X - Uova e ovoprodotti - Centro di imballaggio uova	3	7	10
Sezione X - Uova e ovoprodotti - Impianto produzione uova liquide	0	1	1
Sezione X - Uova e ovoprodotti - Stabilimento di trasformazione (ovoprodotti)	0	1	1
Sezione XI - Cosce di rana e lumache - Impianto di trasformazione	1	0	1
Sezione XIII - Stomaci, vesciche e intestini trattati - Impianto di trasformazione	0	4	4
<b>TOTALE</b>	<b>181</b>	<b>120</b>	<b>301</b>



**Laboratori di produzione registrati**

*I dati si riferiscono a gennaio 2026*

*Fonte DV- ATS di Bergamo*

<b>Laboratori di produzione registrati</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Impianto di macellazione stagionale di suini	7	13	<b>20</b>
Laboratorio di produzione di prodotti gastronomici/rosticceria	28	90	<b>118</b>
Laboratorio di produzione e vendita di prodotti a base di carne	34	45	<b>79</b>
Laboratorio di produzione e vendita miele (hobbistica - arnie < 50 pianura < 35 montagna)	59	26	<b>85</b>
Produzione di alimenti in allevamento per la vendita diretta al consumatore	50	44	<b>94</b>
Raccolta e lavorazione di prodotti dell'apiario	32	10	<b>42</b>
Pesca professionale	0	1	<b>1</b>
Centro di sosta/raccolta (caccia)	3	1	<b>4</b>

**Esercizi di distribuzione**

*I dati si riferiscono a gennaio 2026*

*Fonte DV- ATS di Bergamo*

<b>Esercizi di distribuzione</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Commercio all'ingrosso di alimenti e bevande, cash and carry	24	13	<b>37</b>
Deposito conto terzi di alimenti non soggetto a riconoscimento	3	11	<b>14</b>
Deposito funzionalmente ma non materialmente annesso ad esercizi di produzione e o vendita di alimenti	72	59	<b>131</b>
Piattaforma di distribuzione alimenti	1	4	<b>5</b>
Ipermercato	4	6	<b>10</b>
Negozio commercializzazione al dettaglio alimenti e carni	175	81	<b>256</b>
Negozio commercializzazione al dettaglio prodotti alimentari vari	252	114	<b>366</b>
Superette o supermercato	192	127	<b>319</b>
Vendita di alimenti surgelati	5	8	<b>13</b>
Vendita per corrispondenza o via internet	15	10	<b>25</b>
Macelleria e/o polleria	242	200	<b>442</b>
Pescheria	9	5	<b>14</b>
Negozio mobile/Banco per vendita ambulante	388	195	<b>583</b>

**Esercizi di somministrazione**

***I dati si riferiscono a gennaio 2026***

Fonte DV- ATS di Bergamo

Esercizi di somministrazione	A	B	TOTALE
Mense ospedaliere/ Case di cura e di riposo	80	40	120
Mense scolastiche, aziendali ed altre strutture collettive (con preparazione)	43	118	161
Ristoranti, pizzerie, trattorie, tavole calde	364	360	724
Aziende agrituristiche	61	49	110
Centro cottura /catering	36	19	55

In relazione al patrimonio zootecnico ed animale della provincia di Bergamo (***i dati si riferiscono a gennaio 2026***):

Fonte DV- ATS di Bergamo

Classe animale	N° allevamenti	N° capi
AVICOLI	533	3.028.289
BOVIDI	2.372	119.969
SUIDI	1.110	299.186
OVIDI-CAPRINI	2.396	60.288
EQUIDI	2.944	n.d.
ALTRE SPECIE	1.998	n.d.
<b>TOTALI</b>	<b>11.353</b>	

In riferimento agli animali d'affezione rispetto le strutture censite (***i dati si riferiscono a gennaio 2026***):

Fonte DV- ATS di Bergamo

Tipologia	Quantità
Canile sanitario	1
Canili rifugio	6
Strutture zoofile	8
Oasi feline	1
Pensioni	45
Allevamenti	78
Strutture amatoriali	4
Asili per cani	6
Strutture commerciali	13

Fonte DV- ATS di Bergamo

**PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo**

<b>D. lgs. 26/2014 Sperimentazione animale – Registrati</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Sperimentazione - Impianto di allevamento di animali per la sperimentazione D.LGS. 116/1992	1	0	<b>1</b>
Sperimentazione - Impianto utilizzatore di animali per la sperimentazione D.LGS. 116/1992	1	0	<b>1</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>Art.24 DPR 320/54 – Registrati</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Detenzione di animali - Giardini zoologici e parchi	2	0	<b>2</b>
Detenzione di animali - Stazioni di quarantena	0	0	<b>0</b>
Detenzione di animali - Grossisti di animali vivi (pesci ornamentali roditori ecc.)	1	2	<b>1</b>
Detenzione di animali - Toelettature	110	72	<b>182</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>D. lgs.218/2023 - Farmaco veterinario – Registrati</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Medicinale - Grossisti autorizzati alla vendita diretta	1	2	<b>3</b>
Medicinale - Grossisti di medicinali veterinari (Art.17 D. lgs. 218/2023)	3	5	<b>8</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>DDGS n.5403/2005 Strutture veterinarie – Registrati</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Strutture veterinarie - Ambulatorio veterinario	45	41	<b>87</b>
Strutture veterinarie - Clinica o casa di cura veterinaria	21	11	<b>31</b>
Strutture veterinarie - Laboratorio veterinario di analisi	1	0	<b>1</b>
Strutture veterinarie - Medico veterinario senza struttura veterinaria	114	28	<b>141</b>
Strutture veterinarie - Ospedale veterinario	2	0	<b>2</b>
Strutture veterinarie - Studio veterinario	2	4	<b>6</b>
Strutture veterinarie - Studio veterinario associato	16	4	<b>20</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>D.lgs. 134/2022 Identificazione e registrazione animali – Registrati</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Strutture della Riproduzione Animale - BOVIDI - Tipologia Allevamento non definita	1	1	<b>2</b>
Strutture della Riproduzione Animale - EQUIDI - Tipologia Allevamento non definita	65	36	<b>103</b>
Strutture della Riproduzione Animale - OVI-CAPRINI - Tipologia Allevamento non definita	0	1	<b>1</b>
Strutture della Riproduzione Animale - SUIDI - Tipologia Allevamento non definita	2	2	<b>4</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>Reg. 767/2009 Etichettatura mangimi – Registrati</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Alimentazione animale - importazione	3	1	<b>3</b>
Alimentazione animale - produzione conto terzi	1	6	<b>7</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>Reg. UE 1069/2009 Sottoprodotti Origine Animale – Registrati</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Sezione IX - Lavorazione di sottoprodotti di origine animale o prodotti derivati per scopi diversi dall'alimentazione degli animali - Categoria 3	1	3	<b>4</b>
SECTION V - Oleochimico Cat. 3	2	1	<b>3</b>
SECTION X - Uso in deroga di sottoprodotti/prodotti derivati (art.17) - Categoria 2	2	2	<b>4</b>
SECTION X Uso in deroga di sottoprodotti/prodotti derivati per l'alimentazione degli animali (art.18) - Categoria 3	2	0	<b>2</b>
SECTION XI - Centri di raccolta - Cat. 2	0	1	<b>1</b>
SECTION XI - Centri di raccolta - Cat. 3	0	1	<b>1</b>
SECTION XIII - Altri operatori registrati - Cat. 2	0	1	<b>1</b>
SECTION XIII – Commercio	1	13	<b>14</b>
Sezione XIII – Trasporto – Categoria 1	5	13	<b>18</b>
Sezione XIII – Trasporto – Categoria 2	4	12	<b>16</b>
Sezione XIII - Trasporto - Categoria 3	7	21	<b>28</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>Reg. UE 1069/2009 Sottoprodotti Origine Animale – Riconosciuti</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
SECTION I - Magazzinaggio Cat. 1	1	1	<b>2</b>
SECTION I - Magazzinaggio Cat. 2	1	1	<b>2</b>
SECTION I - Magazzinaggio Cat. 3	0	3	<b>3</b>
SECTION I - Magazzinaggio con manipolazione Cat. 1	1	1	<b>2</b>
SECTION I - Magazzinaggio con manipolazione Cat. 2	2	0	<b>2</b>
SECTION I - Magazzinaggio con manipolazione Cat. 3	5	7	<b>12</b>
SECTION II -Magazzinaggio di prodotti derivati Cat. 1	0	2	<b>2</b>
SECTION II -Magazzinaggio di prodotti derivati Cat. 3	1	7	<b>8</b>
SECTION III - Inc/coinceneritore	1	3	<b>4</b>
SECTION IV - Trasformazione Cat. 1	0	1	<b>1</b>
SECTION IV - Trasformazione Cat. 2	0	1	<b>1</b>
SECTION IV - Trasformazione Cat. 3	0	5	<b>5</b>
SECTION VI -Biogas Cat. 2	0	3	<b>3</b>
SECTION VIII - impianti di produzione di alimenti per animali da compagnia Cat. 3	1	2	<b>3</b>
Sezione XII - Produzione fertilizzanti organici/ammendanti - Categoria 2	0	1	<b>1</b>
Sezione XII - Produzione fertilizzanti organici/ammendanti - Categoria 3	0	1	<b>1</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>Reg. UE 183/2005 Mangimi – Riconosciuti</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
M11-art. 5 comma 2 produzione mangimi composti per autoconsumo (diversi all.iv capo 3)			<b>6</b>
M15- art. 5 comma 2 commercio ingrosso/dettaglio mangimi (materie prime, mangimi composti)			<b>3</b>
M22- art. 10 comma 1 lettera a - produzione di additivi	1	0	<b>1</b>
M23- art. 10 comma 1 lettera a - commercializzazione di additivi	10	9	<b>19</b>
M24- art. 10 comma 1 lettera b - produzione di premiscele	2	3	<b>5</b>
M25- art. 10 comma 1 lettera b - commercializzazione di premiscele	10	9	<b>19</b>
M26- art. 10 comma 1 lettera c - produzione di mangimi composti per commercio	4	2	<b>6</b>
M27- art. 10 comma 1 lettera c - produzione mangimi composti per autoconsumo	0	12	<b>12</b>
M28- art. 10 comma 1 intermediari (che non detengono prodotti)	3	4	<b>7</b>
M29-produzione industriale di mangimi medicati e/o prodotti intermedi riconoscimento reg.4/19	1	0	<b>1</b>
M29-produzione di mangimi medicati per autoconsumo riconoscimento reg.4/19	0	1	<b>1</b>
TROAC- art.10 comma 3 (reg.225/12) trattamento oleochimico di acidi grassi	2	1	<b>3</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>Reg. UE 183/2005 Mangimi – Registrati</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Alimentazione animale - tipologie varie			<b>17.820</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

<b>Reg. UE 852/2004 Impianti registrati – Registrati</b> <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>TOTALE</b>
Esercizi di vicinato con vendita al dettaglio di prodotti vari (di o.a. o non) - Distributore automatico di latte crudo	7	12	<b>19</b>
Laboratori di produzione e vendita diretta al consumatore di prodotti alimentari - Laboratorio di produzione e vendita di prodotti a base di latte	227	51	<b>278</b>

Fonte DV- ATS di Bergamo

Reg. UE 853/2004 Impianti riconosciuti – Riconosciuti <i>I dati si riferiscono a gennaio 2026</i>	A	B	TOTALE
Sezione 0 - CS DEPOSITO FRIGORIFERO – GENERALE (attività)	8	7	15
Sezione 0 - RW CENTRO DI RICONFEZIONAMENTO (attività)	17	6	23
Sezione IX - Latte e prodotti a base di latte - CC CENTRO DI RACCOLTA	1	2	3
Sezione IX - Latte e prodotti a base di latte - PP STABILIMENTO DI TRASFORMAZIONE	68	53	121
Sezione IX - Latte e prodotti a base di latte - PP STABILIMENTO DI TRASFORMAZIONE ALPEGGI	49	0	49
Sezione IX - Latte e prodotti a base di latte - PP STABILIMENTO DI STAGIONATURA	17	8	25
Sezione IX - Latte e prodotti a base di latte - PP STABILIMENTO DI TRATTAMENTO TERMICO	2	1	3

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La sezione seguente mira a mettere in evidenza l'intero Ciclo produttivo dell'ATS di Bergamo, soffermandosi sulla *performance* e l'Anticorruzione come componenti essenziali di creazione sia del Valore pubblico (Progetti Mirati della Direzione Strategica).



### 2.1. Valore Pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale e sanitario delle Comunità di riferimento, degli utenti e degli stakeholder dell'Azienda

La creazione di Valore Pubblico rappresenta una declinazione del principio costituzionale di “buon andamento”, inteso come rispetto dei canoni di efficacia, efficienza ed economicità. Tali canoni non vengono misurati in astratto, ma sono, ai fini della creazione del Valore Pubblico, concretamente declinati rispetto alle esigenze degli stakeholder di riferimento per l'Azienda, valorizzando il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale e del contesto aziendale

Il Valore Pubblico viene perseguito facendo leva sulla riscoperta dei valori intangibili quali, ad esempio: **la capacità organizzativa, le competenze delle risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, preservando l'Ente dalla burocratizzazione o dai fenomeni corruttivi.**

Per l'ATS di Bergamo il Valore Pubblico è strettamente interrelato al territorio sia verso l'alto che verso il basso, ovvero ai suoi attori di governo ed agli stakeholder, inoltre viene perseguito attraverso un'organizzazione interna, tarata rispetto ai bisogni



espressi dal territorio e dai disposti normativi. Le condizioni abilitanti del Valore Pubblico da attenzionare le si evince dalle Linee Guida n.1 e 2 del 2017 Del Dipartimento della Funzione Pubblica e divengono pertanto **i fattori abilitanti o leve** per crearlo:

- **Salute organizzativa**-espressa nella sottosezione 3.1 (Struttura Organizzativa) e 3.2 (Organizzazione e lavoro agile)
- **Salute professionale**-espressa nella sottosezione 3.3 (PTFP)
- Salute digitale-espressa nella sottosezione 2.1 (Valore pubblico) e nella sottosezione 2.2 (*Performance*) tra gli obiettivi trasversali che riguardano la semplificazione e digitalizzazione
- **Salute relazionale**-espressa nella sottosezione 2.2 (*Performance*) tra gli obiettivi di piena accessibilità, ovvero trasparenza
- **Salute di clima e di genere**-espressa nella sottosezione 2.2 (*Performance*) tra gli obiettivi trasversali per pari-opportunità, equilibrio di genere e benessere organizzativo
- **Salute infrastrutturale**-espressa nella sottosezione 2.2 (*Performance*) se esistono obiettivi di efficientamento energetico e, in merito alla salute etica, nella sottosezione 2.3 (Rischi corruttivi e trasparenza).

### 2.1.1. Analisi del contesto interno ed esterno per accrescere il Valore Pubblico

Al fine di definire al meglio gli Obiettivi aziendali e quelli di Valore Pubblico è necessario prendere cognizione del contesto interno ed esterno, esaminando anche la dotazione strutturale di fattori produttivi dell'ATS di Bergamo.

L'aggiornamento del 2024 relativo al POAS 2022-2024 costituisce ad oggi l'Organizzazione vigente dell'ATS di Bergamo.

La Direzione Strategica in una logica di autovalutazione definisce quanto segue:

#### Punti forza di ATS di Bergamo:

- ⇒ Capacità di *governance* delle attività sanitarie e sociosanitarie attraverso tavoli tecnici ed incontri periodici interni e con gli *stakeholders* esterni.
- ⇒ Leva sul Servizio informativo e attività di comunicazione attraverso piattaforme digitali, app, (diversificazione dei canali multimediali) per garantire elevate accessibilità ai servizi e promuovere la conoscenza e l'attrattività.
- ⇒ Attenzione ai fabbisogni dei lavoratori attraverso il CUG per accrescere il benessere organizzativo.
- ⇒ Capacità di attuazione di azioni integrate/progettualità con gli *stakeholder* sul territorio per il perseguimento più efficace della *mission* aziendale, spesso in ottica pionieristica e sperimentale.
- ⇒ Cultura dell'approccio al lavoro in *team*, spesso interdipartimentale e infradipartimentale tra le articolazioni aziendali, superando il paradigma dicotomico, per rafforzare efficacia ed efficienza.
- ⇒ Promozione di Gruppi di Miglioramento coinvolgendo il territorio su specifiche tematiche per soddisfare i fabbisogni dei cittadini.
- ⇒ Focus Mirati tra i CdG, Direzioni sanitarie e sociosanitarie per il perseguimento degli Obiettivi DG che sono condivisi tra Enti.

#### Punti di debolezza di ATS di Bergamo:

- ⇒ Bassa interoperabilità dei Sistemi.
- ⇒ Dotazione organica effettiva di personale inferiore alle necessità operative, con elevato *turnover* di personale, che causa una perdita di valore produttivo su cui si è investito.
- ⇒ Adeguamenti normativi ed indirizzi regionali da recepire in tempi ristretti, che acquiscono lo stress ed i carichi lavorativi.
- ⇒ Eccessivi adempimenti amministrativi che gravano sull'attività operativa dei Dipartimenti di *line*.

#### Opportunità di ATS di Bergamo:

- ⇒ Disponibilità di risorse economiche da PNRR per investimenti in digitalizzazione, da cui partire per l'ingegnerizzazione dei processi volti ad elevare efficacia ed efficienza produttiva e mitigare in modo considerevole i carichi di lavoro.
- ⇒ Organizzazione di eventi nazionali e sovraterritoriali per il miglioramento continuo e per l'adozione di *best practice*, in direzione da ATS verso l'esterno o verso l'interno di ATS.
- ⇒ Adozione del PTTD per incrementare efficacia ed efficienza operative.
- ⇒ Programma di alfabetizzazione digitale a favore del personale di ATS di Bergamo (SYLLABUS) e fare leva sulla formazione individuale.
- ⇒ Valutazione dell'Impiego dell'AI nei processi aziendali

**Minacce per ATS di Bergamo:**

- ⇒ Difficile reclutamento di alcune figure professionali operanti in ATS, già carenti a Sistema, che abbattano l'efficienza operativa, a cui bisogna far fronte con misure di tamponamento a livello organizzativo.
- ⇒ *Deficit* di Sistema di risorse sanitarie (principalmente medici e infermieri) sui servizi del territorio di riferimento, che possono generare criticità agli assistiti, tra cui l'allungamento delle liste d'attesa, perciò compromettere i LEA, che vedono ATS impegnata nell'azione di una loro *governance*.
- ⇒ Strutture di ATS di Bergamo vacanti di personale dirigenziale.
- ⇒ Interventi normativi o indirizzi regionali, che spesso sono tardivi, ma hanno incidenza ponderale sui risultati, che, pertanto, richiedono continui adeguamenti operativi e revisione dei processi dispendiosi a livello di riorganizzazione

Si rinvia all'All.4 per la consultazione delle Progettualità 2026 ritenute strategiche per la creazione di Valore Pubblico da parte dell'ATS di Bergamo.

**2.1.2. Approccio per processi, efficienza, semplificazione, digitalizzazione, sostenibilità e comunicazione**

L'art. 6 DL 80/2021 poi convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, vi è un richiamo ai processi aziendali ai fini della semplificazione, reingegnerizzazione (anche mediante il ricorso alla tecnologia) e l'accessibilità.



**Il Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) e le certificazioni**

ATS di Bergamo, cogliendo il valore intrinseco ai principi della certificazione ISO 9001:2015, svolge la propria attività per il conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi attraverso processi, che sono codificati e rispondenti alla compliance rispetto il Sistema di Gestione per la Qualità (codice IAF 37-38). Quasi tutti i processi sono certificati, ad eccezione, infatti, di quelli inerenti all'IA ed al RPCT, essendo questi per loro natura, annoverabili tra quelli di controllo indipendente). Per ogni processo certificato, disciplinato da relative procedure/istruzioni e modulistica, esiste *set* di indicatori di efficacia e di efficienza (oggetto di monitoraggio periodico), che sono richiamati nella documentazione per la qualità, secondo cui i servizi/articolazioni *owner* di processo garantiscono il mantenimento della stessa certificazione ISO.

Il Sistema è in continua evoluzione per rispondere alle nuove istanze sia derivanti dalla programmazione nazionale/regionale, sia espresse a livello territoriale.

Il Sistema Qualità di ATS di Bergamo comprende:

- n. 315 processi mappati;
- n. 41 procedure generali
- n. 228 procedure operative
- n. 54 procedure PAC
- n. 257 istruzioni operative
- n. 1.228 moduli

A questi si aggiunge la regolamentazione interna che si compone di circa n.62 regolamenti aziendali vigenti.

Attualmente il SGQ è stato certificato dalla società IMQ S.p.A. e la certificazione ha scadenza 11.11.2026. In prossimità della scadenza ATS sarà soggetta a rinnovo, per cui tutti i processi saranno verificati dall'Ente certificatore, il cui contratto pattuito con Agenzia ha scadenza il 30.04.2027.

Nello spirito del PNRR, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni devono perseguire la semplificazione, la re-ingegnerizzazione dei processi e la dematerializzazione in un'ottica sia di efficientamento, ma anche di facilitazione dell'accesso per l'utenza e di eliminazione di eventuali passaggi ridondanti, ATS nel Corso del 2026 effettuerà la migrazione del SGQ da Lotus alla piattaforma di Archiflow, che è stata implementata nel Corso del 2025. Tale passaggio comporta una revisione dell'intero SGQ ed un diverso

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

approccio, convogliando in unico ambiente condiviso tra gli utenti interni, dove hanno sede anche la gestione di altri provvedimenti amministrativi quali delibere, determine ed il protocollo aziendale.

Un'ulteriore certificazione posseduta da ATS di Bergamo è quella relativa alla progettazione dei Corsi di Formazione (ATS Bergamo è un provider regionale), la quale discende dall'accreditamento al Sistema lombardo ECM-CPD.

Infine, il Laboratorio di Prevenzione di ATS Bergamo possiede la certificazione qualità secondo gli standard UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018, anch'essa ottenuta attraverso ACCREDIA dall'articolazione interessata, la cui scadenza è prevista per il 14.06.2029 e nel Corso del 2026 sarà sottoposto a visita di sorveglianza.

Il Monitoraggio dell'efficienza dei processi di ATS è garantito dalle Strutture owner dei relative processi secondo indicatori contenuti nelle procedure sottese, che avviene secondo specifiche tempistiche e modalità predefinite. ATS di bergamo provvede annualmente al monitoraggio dei tempi procedurali, per valutare eventuali scostamenti rispetto agli *standard* dichiarati nella tabella "Attività e Procedimenti" pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente /Attività e Procedimenti, cui i cittadini possono liberamente accedere per avere tutte le informazioni di interesse relative alle attività poste in essere dall'Agenzia, alle modalità di svolgimento delle stesse e all'eventuale modulistica necessaria, da cui poter attingere per eventuali interazioni con la PA.

L'agito di ATS di Bergamo avviene nel perimetro della cornice istituzionale definita e dalla legislazione nazionale e da quella regionale, in forza dell'art.117 della Costituzione ed è sinteticamente rinviabile alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La l.r. 22 del 14 dicembre 2021 ha introdotto alcune modifiche al Titolo I e VII della l.r. 33 del 30 dicembre 2009, che hanno nel complesso ridefinito il SSR, a cui ATS di bergamo appartiene. La certificazione ISO ha il compito intrinseco, per sua natura strutturale, di migliorare l'accesso del cittadino ai servizi di medicina territoriale, oltre che ai servizi socio-assistenziali, mantenendo i capisaldi già introdotti dalla riforma precedente.

Se la medicina del territorio, ha visto nel 2023 il passaggio delle competenze dall'ATS alle sue ASST, secondo la tempistica delineata nella D.G.R. XI/7758 del 28.12.2022, l'approccio "*One health*" è divenuto la modalità attraverso la quale l'ATS si ispira alla programmazione, gestione e organizzazione del nuovo SSR, tale approccio assicura:

- la protezione e la promozione della salute tenendo conto della stretta relazione tra salute umana, degli animali e dell'ambiente;
- la promozione della medicina di genere; la collaborazione del SSR con il sistema produttivo (welfare aziendale, medicina del lavoro, ricerca biomedica e trasferimenti tecnologici);
- il rafforzamento dell'assistenza territoriale attraverso una migliore integrazione con l'ambito sociale.

In ambito sociosanitario, soprattutto, alla luce della diversa ridistribuzione delle funzioni suddette sul territorio, esistono delle procedure condivise tra ATS ed altri stakeholders pubblici locali, frutto di interazioni attraverso TQI (Tavoli della Qualità Aziendale) e reti territoriali. Proprio la certificazione ISO, comune a tutti questi Enti, permette di definire procedure condivise ed omogenee al fine di perseguire gli obiettivi di mandato.

L'ATS di Bergamo, generando indubbiamente Valore Pubblico, rappresenta il *trait d'union* all'interno del SSR tra l'Organo politico-amministrativo territoriale (Regione Lombardia e le sue varie articolazioni) ed il territorio, su cui esercita la propria *mission*, orientando la propria azione al miglioramento continuo ed alla qualità delle prestazioni offerte, nonché all'efficienza dei servizi, attraverso:

- il consolidamento di buone prassi (*best practice*);
- l'innovazione organizzativa e tecnologica (*network* e digitalizzazione);
- la co-progettazione (Tavoli di confronto);
- la promozione della cultura della salute.

L'Agenzia intende, proseguire anche nel 2026 nella promozione di una logica condivisa ed integrazione con altri attori del SSR:

- delle strategie;
- dell'operatività;
- dei percorsi diagnostico-assistenziali;

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

- dei progetti innovativi

Tale orientamento privilegia ATS di Bergamo nel costituire e promuovere Cabine di Regia *ad hoc*, quale strumento principe adibito a “gestire” le dimensioni operative della *governance* territoriale.

Quindi l'ATS, in continuità all'esercizio precedente, si adopererà per garantire:

- una puntuale analisi epidemiologica dei dati, che identifichi il quadro dei bisogni del territorio (anche attraverso la verifica del soddisfacimento della domanda), nonché i profili delle fragilità della Comunità (anagrafe della fragilità);
- un metodo di lavoro che preveda un ascolto proattivo del territorio con una strutturazione organizzativa funzionale ad una dimensione operativa territoriale;
- la costituzione di *Team* multidisciplinari/multiprofessionali per la predisposizione di percorsi di cura integrati e linee guida/PDTA basati sull'evidenza.

L'ATS di Bergamo agirà, infine, in prima persona nell'Area della informazione ed *empowerment* del cittadino: supportando la corretta informazione e comunicazione con i cittadini, al fine di orientarli al corretto utilizzo dei servizi offerti dal SSR.



### Il SGQ e l'attenzione all'ambiente

Il 23 febbraio 2024 è stato pubblicato dall'*International Organization for Standardization*, ISO, un *Addendum*, che introduce la valutazione del cambiamento climatico delle norme ISO 9001.

L'*International Accreditation Forum*, IAF, ha pubblicato in un comunicato il motivo di questa modifica: sensibilizzare tutte le organizzazioni sul cambiamento climatico che non può più essere sottovalutato. L'*Addendum*, infatti, integra non solo le norme di riferimento per le certificazioni ambientali, ma anche molte altre, in quanto la maggior parte delle organizzazioni influenzano con le loro attività il cambiamento climatico.

Questa sensibilità ambientale nel 2025, su raccomandazione dell'Ente di certificazione e sotto l'egida del RQA, ha imposto a tutte le articolazioni organizzative di individuare misure al proprio interno, impattanti su quei processi che potessero risultare incubatori di Azioni di miglioramento verso l'esterno, ma anche di adeguare i processi aziendali a fronte di fattori ambientali mutati per effetto dei cambiamenti climatici dipendenti dall'esterno.

Ovviamente, in base alla peculiarità dei processi, non tutte le Strutture sono state direttamente interessate dall'*Addendum*.

Da questo indirizzo meramente di “qualità” si sono così prodotte Azioni di miglioramento esposte in alcuni Riesami di Area, le quali si riproporranno anche per il 2026 (alcuni interventi, infatti, non sono stati ancora realizzati ma solo programmati nel 2025), portandole di fatto a regime.

Anzitutto va detto che, a livello trasversale la digitalizzazione dei processi (rif. processo per Determine, Delibere e Protocollo), governata in primis dalla SS SIA attraverso i fondi PNRR, ha consentito ad ATS di ridurre la produzione di carta, in forza della sua portata operativa, che consente effettivamente alla de-materializzazione dei documenti nei vari flussi procedurali di riferimento.

I Dipartimenti si sono impegnati già nel 2025 e continueranno nel 2026 a:

- agire sempre nel pieno rispetto della legislazione, nazionale e locale, nonché di altri regolamenti e normative applicabili, ponendo particolare attenzione all'aggiornamento continuo delle prescrizioni in materia ambientale;
- gestire gli aspetti ambientali connessi alle proprie attività/servizi al fine di contribuire alla protezione dell'ambiente e alla prevenzione dall'inquinamento e, laddove ritenuto necessario, formalizzare specifiche procedure operative e/o programmi mirati nell'ottica del miglioramento continuo;
- informare e sensibilizzare il personale dipendente e più in generale tutti coloro che usufruiscono dei servizi correlati, affinché adottino un comportamento più rispettoso dell'ambiente in conformità alla politica ambientale;
- esigere adeguate competenze di tutti coloro che, per l'ATS o per conto di essa, eseguono compiti che possono causare uno o più impatti ambientali significativi;
- massimizzare la capienza auto nelle uscite finalizzate ai controlli ispettivi sul territorio;

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

- mettere a disposizione raccoglitori di rifiuti recuperabili con il riciclo;
- utilizzare in modo oculato gli impianti di condizionamento e pompe di calore, dove presenti;
- ridurre le probabilità di eventi che possono arrecare danno all'ambiente, attraverso modalità di risposta alle emergenze e adeguati programmi di formazione e addestramento;
- mantenere un dialogo aperto con tutti gli enti interessati (pubbliche amministrazioni, privati cittadini, ecc.) circa la propria politica ambientale, al fine di perseguire una maggiore condivisione di obiettivi comuni e contribuire al progressivo miglioramento dell'ambiente circostante in cui si opera;
- adottare, per quanto possibile, scelte aziendali volte a ridurre e/o limitare gli spostamenti (mobilità sostenibile). Ad esempio, le attività formative e le riunioni interne possono svolgersi da remoto anziché in presenza. Questo comporta una riduzione delle emissioni considerando il tragitto di andata e ritorno;
- rendere disponibile al pubblico la politica ambientale, provvedendo alla sua divulgazione e diffusione tramite il sito istituzionale, oltre a perseguire – in maniera continua – in particolare, le seguenti aree di intervento:
  - mantenimento sotto controllo dei consumi di risorse naturali attraverso il periodico monitoraggio degli stessi (efficientamento energetico delle sedi e riduzione dei consumi di elettricità e di calore);
  - consapevolezza nella gestione sostenibile dei rifiuti (riciclo e riutilizzo) anche con la sensibilizzazione alla raccolta differenziata di carta, vetro e plastica;
- attenzionare la manutenzione delle aree verdi e aree esterne in generale (green house) per il miglioramento dell'impatto visivo e del decoro

La SC GTP proseguirà nella sostituzione del parco vetture in programma, attraverso sia l'acquisizione di auto ibride o elettriche, nonché attraverso la dismissione progressiva di auto ad alimentazione tradizionale (benzina o diesel).

Inoltre, la SC si impegnerà nella programmazione di interventi di coibentazione degli edifici per ridurre la dispersione energetica.

La SC SFT, invece, in ottica di riduzione delle emissioni e degli sprechi si è adoperata e si adopererà in campagne di sensibilizzazione sul tema dei *"Deblistering"* (trad. *sconfezionamento* nella ripartizione dei farmaci, indicati dal Medico all'interno del piano terapeutico prescritto) nel dosaggio giornaliero o settimanale in bustine o *blister* personalizzati. Tale iniziativa è stata e sarà rivolta a tutti i pazienti cronici politrattati con difficoltà nell'organizzazione delle terapie da seguire, ai loro caregiver, alle RSA, in cui i cronici sono ospitati.

In particolare, va sottolineato che nelle RSA del territorio della Provincia di Bergamo, la SC SFT tramite il Servizio di Vigilanza Farmaceutica ha iniziato degli incontri per favorire e sviluppare il *"Deblistering"*, ai quali hanno aderito alcune farmacie del territorio. Le farmacie aderenti svolgono un ruolo importante, in quanto divengono il punto per lo smaltimento del confezionamento dei farmaci in alluminio, evitando che finiscano nelle case dei cittadini, luogo dove sono più difficili da smaltire in maniera appropriata.

Altro intervento promosso dalla SC SFT riguarda i gas anestetici, che sono potenti gas serra, in quanto contribuiscono da soli a circa il 5% delle emissioni di gas-clima alteranti.

Se nel corso del 2025 la SC SFT di ATS Bergamo ha iniziato a monitorare l'utilizzo dei gas anestetici nelle ASST del territorio, attraverso l'acquisizione dei dati ed un monitoraggio dell'utilizzo, nel 2026 si propone di traguardare l'elaborazione di buone prassi o indicazioni di miglioramento.

La Funzione SQA ed il CUG, inoltre, hanno supportato la creazione di una rete interna di servizi con cui il Mobility Manager, di recente investitura, ha potuto e potrà interfacciarsi nel reperire elementi utili alla definizione del PSCL, quale importante strumento programmatico volto sia a misurare con stime l'inquinamento atmosferico generato da ATS che la sua riduzione attraverso interventi mirati.

Anche il Lavoro agile, citato nelle Azioni Positive e promosso anche dalla Direzione Strategica nonché dal CUG, per il quale sono stati rivisti i regolamenti dedicati, opera come ulteriore leva positiva mirata alla riduzione delle sostanze inquinanti generate dai dipendenti, che utilizzano meno i mezzi per lo spostamento dalla propria abitazione al luogo di lavoro. Questa leva è esposta successivamente ed ha conosciuto nel corso dell'esercizio passato (2025) un ulteriore incremento in termini di dipendenti richiedenti poi autorizzati allo svolgimento.

In ultima istanza anche il Medico Competente, con la collaborazione fornita dal personale infermieristico del Servizio di Sorveglianza Sanitaria, ha contribuito ad adottare azioni in termini di sostenibilità ambientale: digitalizzando l'attività attraverso l'apposito programma *"Alfagest web"*, riducendo l'uso di più stampanti e curando soprattutto, in modo adeguato e differenziato,

i rifiuti sanitari prodotti (max n. 2 halipack al mese). L'infermiera ha, in particolare, e continuerà nella sensibilizzazione e monitoraggio rivolta ai produttori di rifiuti in halipack, per una corretta gestione del conferito da smaltire



### L'innovazione tecnologica e la digitalizzazione

L'Agenda Digitale Italiana (ADI), istituita il 1° marzo 2012 con decreto del Ministro dello Sviluppo Economico, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione, il Ministro per la Coesione Territoriale, il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il Ministro dell'Economia e delle Finanze, trasferisce nella realtà italiana le strategie e i principi delineati dall'Agenda digitale europea, attraverso un piano organico di iniziative e misure concrete e il coordinamento efficace degli interventi pubblici previsti sia a livello centrale che locale.

In pratica l'ADI è un documento programmatico che definisce le strategie di sviluppo, crescita e innovazione abilitate dalle tecnologie digitali per riformare la Pubblica Amministrazione e semplificare i servizi pubblici per imprese e cittadini, facendo leva sul potenziale delle tecnologie ICT per favorire innovazione, progresso e crescita economica, avendo come obiettivo principale lo sviluppo del mercato unico digitale. È uno dei 7 pilastri della Strategia "Europa 2020".

L'ADI, infatti, mira infatti a promuovere e a guidare nel Paese – in una logica di cooperazione interistituzionale tra Stato, Regioni ed Enti locali – la diffusione capillare delle nuove tecnologie, la modernizzazione della PA, la creazione di un mercato digitale unico dei contenuti e dei servizi, consentendo in tal modo ai cittadini, alle famiglie e alle imprese di accedere e sfruttare al meglio le potenzialità delle ICT.

Il PNRR aderisce all'ADI, in quanto volto a valorizzare i concetti di: Accesso, buona amministrazione, competenze e digitalizzazione. Di assoluto rilievo, come già enunciato, è il tema della reingegnerizzazione dei processi, anche attraverso la dematerializzazione/digitalizzazione. Vale infatti ricordare che la semplificazione e la digitalizzazione costituiscono strumenti fondamentali per il miglioramento della *performance* (soprattutto in termini di efficientamento – con positiva ricaduta sui tempi procedurali - e di *compliance* agli *standard*) e per la riduzione del rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi/*maladministration*, in quanto aumentano la tracciabilità del processo decisionale e l'*accountability*, oltre a ridurre i margini di discrezionalità e ad agevolare/evidenziare i controlli.

Anche nella progettazione delle iniziative per l'innovazione e la digitalizzazione, l'ATS pone una particolare attenzione non solo allo sviluppo organizzativo, ma anche agli utenti e agli *stakeholder* adottando un approccio *client oriented*, con la finalità di migliorare l'accessibilità ai servizi e alle informazioni. A livello regionale, recependo le indicazioni contenute nelle Regole di Sistema 2026,

Sulla scorta di quanto detto, il RTD, infine, ha provveduto a stendere un Piano Triennale per la Transizione Digitale (PTTD), per il triennio 2026-2028, adeso alle indicazioni contenute nel Piano Triennale per l'Informatica edito da AGID nel suo aggiornamento vigente, che affronta aree tematiche così come esplicitato a seguire. Nell'aggiornamento è presente il riferimento al PNRR Missione 1 (misura 1.1 e misura 1.2).

Nella fattispecie di ATS il PTTD rappresenta un raccordo organizzativo tra la Direzione Welfare di Regione Lombardia e le Strutture operative del SSR pubbliche e private, insistenti sul territorio di competenza.

### Ruolo del Responsabile per la Transizione al Digitale

All'Ufficio del RTD, quale facilitatore della digitalizzazione dell'ATS, sono attribuiti i compiti di:

- ⇒ coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- ⇒ indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;



## **PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo**

- ⇒ indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività;
- ⇒ accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità;
- ⇒ analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;
- ⇒ cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione;
- ⇒ indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- ⇒ progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;
- ⇒ promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- ⇒ pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione;
- ⇒ pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel Piano triennale.

Per adempiere a quanto descritto il RTD dal punto organizzativo si coordina con:

- ❖ la Direzione Strategica dell'Ente al suo interno
- ❖ i responsabili dei servizi amministrativi e sanitari
- ❖ la controllata di Regione Lombardia, ARIA S.p.A., per la parte attuativa

### **Obiettivi e spesa complessiva prevista**

Da questo elenco sono volutamente esclusi gli obiettivi condivisi/di successiva condivisione con ARIA S.p.A. e gli obiettivi ritenuti "normativi" da parte di AGID (confronta con il documento piano triennale per l'informatica nella PA vigente).

I costi indicati sono complessivi(annuali) e sono iva inclusa.

Sono evidenziati i costi di investimento ("PNRR") e i costi di manutenzione ("BENI e SERVIZI"), in EURO, IVA inclusa.

#### **Obiettivo 1:** applicativo "contabilità e ordini"

Anno 2026: 116K BENIeSERVIZI ; Anno 2027: 116K BENIeSERVIZI; Anno 2028: 116K BENIeSERVIZI

#### **Obiettivo 2:** applicativo "delibere, determine, atti dirigenziali, protocollo, gestione documentale, URP, qualità, fascicolo del personale, accesso agli atti)"

Anno 2026: 90K BENIeSERVIZI; Anno 2027: 90K BENIeSERVIZI ; Anno 2028: 90K BENIeSERVIZI

#### **Obiettivo 3:** applicativo "controlli NOCE Ambulatoriali"

Anno 2026: 40K BENIeSERVIZI; Anno 2027: 20K BENIeSERVIZI; Anno 2028: 20K BENIeSERVIZI

#### **Obiettivo 4:** adeguamenti INAD

Anno 2026: 40K BENIeSERVIZI; Anno 2027: 20K BENIeSERVIZI; Anno 2028: 20K BENIeSERVIZI

#### **Obiettivo 5:** applicativo "portale istituzionale WEB"

Anno 2025: 28K BENIeSERVIZI; Anno 2026: 5K BENIeSERVIZI; Anno 2027: 5K BENIeSERVIZI



## **I Servizi**

Revisione funzionale/tecnologica di alcuni applicativi amministrativi cardine per l'Amministrazione ossia: contabilità e ordini, workflow documentali (delibere, determine, atti dirigenziali e protocollo), controlli NOCE ambulatoriale, adeguamenti INAD/PND/SEND, portale istituzionale WEB (intranet).

### **Contesto normativo e strategico**

Attuazione del PNRR, misura 1.1 e/o misura 1.2.

L'Amministrazione opera nel contesto strategico del SSR di Regione Lombardia.

### **Obiettivo 1: Contabilità**

Risultati attesi:

- ⇒ Soluzione CLOUD based conforme PA2026
- ⇒ Soluzione conforme alle linee guida ACN (Agenzia CyberSec Nazionale)
- ⇒ Soluzione priva di component lato client
- ⇒ Soluzione fruibile sia all'interno della Amministrazione che all'esterno, 7x24

#### **Attività operative:**

- Analisi fabbisogni relativi ad una nuova versione dell'applicativo "contabilità" in uso presso l'ECOFIN dell'Amministrazione ed, in generale, in tutte le articolazioni amministrative (codice PNRR: "Contabilità bilancio e controllo" e "Acquisti").
- Piano operativo per il rilascio della nuova soluzione, mantenendo la continuità operativa con l'esistente
- Messa in produzione
- Asseverazione della soluzione alle richieste di rendicontazione della PA2026 misura 1.2

**Deadline:** la *deadline* per la asseverazione PNRR della soluzione è giugno 2026; per la messa in produzione dei moduli aggiuntivi è dicembre 2026.

**Strutture responsabili:** il RTD (e il suo team), in collaborazione con il responsabile SIA, con ARIA S.p.A., con il responsabile CyberSec e con il responsabile SC ECOFIN.

**Capitolo di spesa/fonti di finanziamento:** risorse proprie/fondi PNRR.

### **Obiettivo 2: Workflow documentali**

Risultati attesi:

- ⇒ Soluzione CLOUD based conforme PA2026
- ⇒ Soluzione conforme alle linee guida ACN (Agenzia CyberSec Nazionale)
- ⇒ Soluzione fruibile sia all'interno della Amministrazione che all'esterno, 7x24

#### **Attività operative:**

- Analisi fabbisogni relativi ad una nuova versione degli applicativi delibere, determine, atti dirigenziali, alla base dei quali si trova il protocollo (quale elemento non prescindibile), in uso presso tutta l'Amministrazione, con particolare rilievo alle articolazioni amministrative (codice PNRR: "Protocollo" e "Gestione Documentale").
- Piano operativo per il rilascio della nuova soluzione, mantenendo la continuità operativa con l'esistente
- Messa in produzione
- Travaso del 100% dei dati di produzione degli anni precedenti
- Asseverazione della soluzione alle richieste di rendicontazione della PA2026 misura 1.2

**Deadline:** la *deadline* per la asseverazione PNRR della soluzione è giugno 2026; per la messa in produzione dei moduli aggiuntivi è dicembre 2026; per il travaso dei dati la *deadline* è dicembre 2026.

**Strutture responsabili:** il RTD con il responsabile SIA (e il suo team), con il responsabile CyberSec e con il responsabile SC Affari Generali e Legali.

**Capitolo di spesa/fonti di finanziamento:** risorse proprie/fondi PNRR.

### **Obiettivo 3: Controlli NOCE ambulatoriali**

Risultati attesi:

- ⇒ Soluzione CLOUD based conforme PA2026
- ⇒ Soluzione conforme alle linee guida ACN (Agenzia CyberSec Nazionale)
- ⇒ Soluzione fruibile sia all'interno della Amministrazione che all'esterno, 7x24, senza necessità di installazione moduli SW lato client

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

### Attività operative:

- Analisi fabbisogni relativi ad una nuova versione dell'applicativo "controlli NOCE Ambulatoriali" in uso presso la struttura semplice "NOCE Ambulatoriali" dell'Amministrazione
- Piano operativo per il rilascio della nuova soluzione, mantenendo la continuità operativa con l'esistente
- Messa in produzione

**Deadline:** la *deadline* per l'analisi è febbraio 2026; per il piano operativo la *deadline* è marzo 2026; per la messa in produzione la *deadline* è gennaio 2026.

**Strutture responsabili:** il RTD, in collaborazione con il responsabile SIA (e il suo team), con il responsabile CyberSec e con il responsabile SS Noce Ambulatoriali.

**Capitolo di spesa/fonti di finanziamento:** risorse proprie.

### Obiettivo 4: Adeguamenti INAD/PND

L'Ente di rilevanza nazionale, PAGOPA, ha appena introdotto un nuovo servizio al cittadino (alla Pubblica Amministrazione): il Portale Notifiche Digitali, per brevità PND, ora rinominato SEND, ossia Servizio Notifiche Digitali.

Questa iniziativa (patrocinata da AGID) va di pari passo con un'altra introdotta, negli stessi tempi, da AGID, ossia l'INAD, ossia Indice Nazione dei Domicili Digitali, la cui documentazione può essere trovata su [domiciliodigitale.gov.it](http://domiciliodigitale.gov.it)

Risultati attesi:

- ⇒ Soluzioni conformi alla normativa INAD
- ⇒ Soluzioni conformi alla normativa PND (ora SEND)
- ⇒ Soluzione fruibile sia all'interno della Amministrazione che all'esterno, 7x24, senza necessità di installazione moduli SW lato *client*

### Attività operative:

- Analisi fabbisogni relativi all'adeguamento evolutivo dell'applicativo "Protocollo (nome commerciale attuale ARCHIFLOW)" in uso in tutta l'Amministrazione, per la normativa INAD/PND/SEND.
  - Analisi fabbisogni relativi all'adeguamento evolutivo dell'applicativo "Santionibus (recupero ticket)" in uso in tutta l'Amministrazione, per la normativa INAD/PND/SEND.
  - Analisi fabbisogni relativi all'adeguamento evolutivo dell'applicativo "ERP (nome commerciale attuale OracleBusinessSuite oEBS)" in uso in tutta l'Amministrazione, per la normativa INAD/PND/SEND.
  - Piano operativo per il rilascio della nuova soluzione, mantenendo la continuità operativa con l'esistente
  - Messa in produzione
- Deadline:** la *deadline* per l'analisi è giugno 2024; per il piano operativo la *deadline* è ottobre 2024; per la messa in produzione la *deadline* è gennaio 2026.

**Strutture responsabili:** per l'analisi è giugno 2024; per il piano operativo la *deadline* è aprile 2026; per la messa in produzione la *deadline* è dicembre 2026.

**Capitolo di spesa/fonti di finanziamento:** risorse proprie.

### Obiettivo 5: Portale istituzionale WEB

Risultati attesi:

- ⇒ Soluzione CLOUD based conforme PA2026
- ⇒ Soluzione conforme alle linee guida ACN (Agenzia CyberSec Nazionale) --- aggiornamenti applicativi eseguiti nei tempi richiesti da ACN
- ⇒ Soluzione conforme allo strumento/linee guida di AGID denominato "Designers Italia"
- ⇒ Soluzione conforme allo strumento/linee guida di AGID denominato "Developers Italia"
- ⇒ Soluzione conforme allo strumento/linee guida di AGID denominato "Web Analytics Italia"
- ⇒ Soluzione fruibile sia all'interno della Amministrazione che all'esterno, 7x24, senza necessità di installazione moduli SW lato *client*

### Attività operative:

- Analisi fabbisogni relativi ad una nuova versione dell'applicativo "portale istituzionale WEB" dell'Amministrazione --- sezione INTRANET (codice PNRR: "Comunicazione istituzionale WEB").
- Piano operativo per il rilascio della nuova soluzione, mantenendo la continuità operativa con l'esistente
- Messa in produzione

**Deadline:** la *deadline* per l'analisi è marzo 2024; per il piano operativo la *deadline* è marzo 2026; per la messa in produzione la *deadline* è dicembre 2026.

**Strutture responsabili:** il RTD, in collaborazione con il responsabile SIA (e il suo team), con il responsabile CyberSec e con il responsabile SS Area Comunicazione e Relazioni Esterne.

**Capitolo di spesa/fonti di finanziamento:** risorse proprie/fondi PNRR.

**Esperienze acquisite**

L'esperienza maturata porta ad evidenziare, come prioritaria, la necessità di un linguaggio condiviso tra i diversi professionisti, amministrativi, tecnici e direttori, al fine di arrivare all'unico obiettivo condiviso.

**Le Infrastrutture**

Descrizione introduttiva

L'Amministrazione intende posizionare nel *Cloud* ARIA S.p.A. tutte le soluzioni on- premisis oggi presenti nel proprio *Data Center*.

Il progetto verrà portato avanti con il gruppo *CLOUD* di ARIA S.p.A.

**Contesto normativo e strategico**

Nel delineare il processo di razionalizzazione delle infrastrutture è necessario considerare che, nel settembre 2021, il Dipartimento per la Trasformazione Digitale e l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) hanno pubblicato il documento di indirizzo strategico sul *cloud* intitolato "Strategia Cloud Italia".

Attuazione del PNRR, misura 1.1 e/o misura 1.2.

L'Amministrazione opera nel contesto strategico del SSR di Regione Lombardia

**Obiettivo 1: OB.4.1 - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia Cloud Italia e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN)**

Risultati attesi:

- ⇒ Migrazione su infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN)
- ⇒ Soluzione conforme alle linee guida ACN (Agenzia CyberSec Nazionale)
- ⇒ Soluzione fruibile sia all'interno della Amministrazione che all'esterno, 7x24

**Attività operative:**

- Analisi fabbisogni dell'Amministrazione, di concerto con il gruppo Cloud ARIA.
- Piano operativo per la migrazione dell'on-premisis nel Cloud ARIA S.p.A., mantenendo la continuità operativa con l'esistente
- Messa in produzione della porzione 2026

**Deadline:** la *deadline* per l'analisi è ottobre 2023; per il piano operativo la *deadline* è dicembre 2023; per la messa in produzione della porzione 2025, la *deadline* è dicembre 2025; per la messa in produzione della porzione 2026, la *deadline* è dicembre 2026.

**Strutture responsabili:** il RTD, in collaborazione con il responsabile SIA (e il suo *team*), con ARIA S.p.A. (gruppo *CLOUD* ARIA S.p.A.), con il responsabile CyberSec.

**Capitolo di spesa/fonti di finanziamento:** risorse proprie/fondi RegioneLombardia/fondi PNRR.

**Obiettivo 2: OB.4.3 - Migliorare la fruizione dell'offerta dei servizi digitali per cittadini e imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA**

Risultati attesi:

- ⇒ Riduzione dei tempi di attesa percepiti dal cittadino.

**Attività operative:**

- Analisi fabbisogni dell'Amministrazione, di concerto con il gruppo Infrastrutture ARIA, del progetto Infratel/SanitàConnessa.
- Piano operativo per la migrazione dall'attuale provider al nuovo, mantenendo la dovuta continuità operativa
- Messa in produzione

**Deadline:** la *deadline* per l'analisi è novembre 2022; per il piano operativo la *deadline* è dicembre 2024; per la messa in produzione la *deadline* è dicembre 2026.

**Strutture responsabili:** il RTD, in collaborazione con il responsabile SIA (e il suo *team*), con la UO Sistemi Informativi e Sanità Digitale di RL, con il responsabile CyberSec.

**Capitolo di spesa/fonti di finanziamento:** risorse proprie/fondi PNRR.

## La Sicurezza Informatica

### **Descrizione introduttiva**

La Direttiva NIS 2, di prossima pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'UE e destinata ad abrogare la direttiva (UE) 2016/1148 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 luglio 2016, pone particolare rilevanza all'innalzamento dei livelli di *cybersecurity* delle reti e dei sistemi informativi degli Stati membri includendo, nel suo ambito di applicazione, la Sanità.

L'Amministrazione intende, nel corso dell'anno, dare atto al Piano per la CyberSec condiviso con il gruppo CyberSec di ARIA S.p.A. (dottor Angeletta).

Le attività esecutive verranno portate avanti con il gruppo CyberSec di ARIA S.p.A.

### **Contesto normativo e strategico**

Nel delineare il processo di razionalizzazione delle infrastrutture è necessario considerare che, nel settembre 2021, il Dipartimento per la Trasformazione Digitale e l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) hanno pubblicato il documento di indirizzo strategico sul *cloud* intitolato "Strategia Cloud Italia".

Attuazione del PNRR, misura 1.1 e/o misura 1.2.

L'Amministrazione opera nel contesto strategico del SSR di Regione Lombardia.

### **Obiettivo 1: OB.6.1 - Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle PA**

Risultati attesi:

- ⇒ Come ricordato nell'introduzione, il trasferimento all'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN), ai sensi del Decreto Legge n. 82/2021, di tutte le competenze in materia di cybersicurezza e cyber resilience, ha determinato una profonda revisione dell'Architettura Nazionale *Cyber*, e, di conseguenza, del presente capitolo, anche alla luce dell'adozione, il 17 maggio 2022, della Strategia Nazionale di Cybersicurezza 2022-2026 e dell'annesso Piano di implementazione.

Codice Obiettivo – CyberSec

#### **Attività operative:**

- Analisi degli stream di cybersec per l'anno 2026.
- Piano operativo per ogni stream, così definiti:
  - ❖ **PR.3 Implementazione PAM**  
Risorse fornite da ARIA SpA  
Termine attività: 31.12.2026
  - ❖ **PR.4 Implementare meccanismo di Multi Factor Authentication (MFA) sugli Amministratori di Sistema (AdS) per l'accesso ad asset critici**  
Risorse interne Ente (ATS Bergamo)  
Termine attività: 31.12.2026
  - ❖ **PR.6 Formazione a distanza (FAD) sulla "Cyber Awareness" da erogare al 100% del personale dell'Ente**  
Materiale e piattaforma preparati e messi a disposizione da ARIA SpA  
Termine attività: 31.12.2026
  - ❖ **VAPT applicativo/piattaforma Santionibus**  
Risorse fornite da ARIA SpA.  
Termine attività: 31.12.2026
  - ❖ **Adempimenti normativa NIS2**  
Risorse fornite da ACN  
Termine attività: 31.12.2026

**Deadline:** la deadline per l'analisi è marzo 2026; per il piano operativo la deadline è aprile 2026; per la messa in produzione la deadline è dicembre 2026.

**Strutture responsabili:** il responsabile SIA (e il suo team), con ARIA S.p.A., con il responsabile CyberSec.

**Capitolo di spesa/fonti di finanziamento:** risorse proprie/fondi Regione Lombardia.



### **2.1.3. Le Regole di Sistema regionali per il Valore pubblico**

Non meno rilevante per la generazione di Valore Pubblico è il livello di interazione tra l'ATS di Bergamo ed il suo principale committente (Regione Lombardia).

Infatti, attraverso le Regole di Sistema regionali, emanate con specifico provvedimento, viene conferito l'indirizzo operativo finalizzato alla realizzazione degli obiettivi di Mandato di governo della compagine regionale.

Le Regole di Sistema rappresentano la modalità attraverso cui si esplica la programmazione integrata di ATS di Bergamo con Regione Lombardia; le Regole trovano una loro specifica declinazione nel PIAO.

Le Regole di Sistema 2026 sono contenute nella D.G.R. XII/5589 del 30.12.2025



### **2.1.4. L'Agenda 2030 ed il Programma UE per la salute-EU4Health 2021-2027 nel Valore pubblico dell'ATS di Bergamo**

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile è un Programma di azione rivolto alle persone, al pianeta ed alla prosperità, sottoscritto dai Paesi membri dell'ONU. In Agenda 2030 si dà rilievo all'importanza della dimensione regionale e subregionale, dell'integrazione economica regionale e dell'interconnessione per lo sviluppo sostenibile, a tal punto che le Strutture regionali e subregionali sono investite del ruolo di "facilitatore" per la formulazione di politiche per lo sviluppo sostenibile al compimento di azioni concrete a livello nazionale. Il Valore Pubblico dell'ATS di Bergamo si esprime anche con riferimento ad alcuni *Goals* previsti dalla pianificazione relativa allo Sviluppo sostenibile delineato nell'Agenda 2030, a cui si rifanno le Regole di Sistema 2026 regionali ed a cascata, quindi, anche le attività di ATS di Bergamo.

Inoltre, il **Programma UE per la salute-EU4Health 2021-2027** agisce, in particolare, come l'azione operativa per raggiungere alcuni *item* dell'Ob.3 di Agenda 2020. ATS di Bergamo, infatti, attraverso l'applicazione delle Regole di Sistema regionali, risponde appieno a questo Programma europeo, in una logica di approccio "One Health". Il Programma, in particolare, richiama l'attenzione sulle infezioni resistenti ai farmaci, sull'aumento delle malattie croniche, sull'obesità, sui danni correlati all'alcol ed al tabagismo che richiedono prevenzione, sulle malattie infettive, sulle tecnologie emergenti, sull'aumento dei prezzi dei farmaci per una loro regolamentazione privilegiando i farmaci biosimilari, sulle disuguaglianze nell'accesso all'assistenza sanitaria, sui dispositivi medici, sull'assistenza sanitaria transfrontaliera

Si rinvia all'All.5, in cui vengono correlate le Regole di Sistema regionali 2026 con i GOALS di Agenda2030 ed il Programma UE per la salute-EU4Health 2021-2027.

Nel perseguire l'Agenda 2030, EU4Health 2021-2027 e gli indirizzi di Regione Lombardia, l'ATS di Bergamo gestisce attraverso i suoi processi una pluralità di relazioni con soggetti diversi, istituzionali e non, che interagiscono tra loro per il perseguimento dei rispettivi obiettivi.

Proposito dell'Agenzia è quello di garantire che l'interazione tra ambiente interno ed esterno consenta di massimizzare il valore della collaborazione, perseguendo altresì nel contempo gli indirizzi di politica, di organismi internazionali, nazionali e regionali.

La rete trova la sua migliore manifestazione proprio in un Sistema di governo interaziendale collaborativo, basato sulla concreta sinergia e cooperazione di tutti gli attori coinvolti.

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

Va detto che progressivamente nel tempo ed in modo tangibile, ATS di Bergamo, per input della sua Direzione Strategica ha potenziato la propria interazione attraverso Dipartimenti interaziendali, reti territoriali, nonché attraverso Tavoli di Lavoro e Gruppi di Miglioramento in riferimento a specifiche progettualità innovative, volte anche alla realizzazione di obiettivi comuni organizzativi e di mandato. In ultimo ATS sta definendo, già a partire dal 2025 ed in continuità nel 2026, anche progettualità con altri attori europei in ambito sanitario e sociosanitario, al fine di diffondere buone prassi all'interno del SSR, partendo, in primis, dalla sperimentazione sul territorio bergamasco. Questa direttrice operativa sarà perseguita anche per il 2026, in quanto permette di coinvolgere attivamente e proattivamente tutti gli attori che hanno interessi comuni per rafforzare e massimizzare i risultati attesi da ciascuno. Vale ricordare in tal senso l'evento "Prospettiva Salute", organizzato da ATS sul suo territorio che diviene un momento di raccordo tra diversi attori regionali, nazionali ed europei in ambito sanitario e sociosanitario per condividere esperienze finalizzate a recepire *best practices*.

SOGGETTO	TIPO DI RELAZIONE	MODALITA'
UTENZA	di servizio e Informativa	Nelle forme previste per l'erogazione delle prestazioni e dei servizi
REGIONE LOMBARDIA	Istituzionale: RL esercita funzioni di indirizzo e controllo sugli Enti di Sistema	Art. 5 l.r. 33/2009
AGENZIA DI CONTROLLO (ACSS)	Istituzionale: ACSS esercita funzioni di indirizzo e controllo su ATS	Art. 11 l.r. 33/2009
AGENZIA DI CONTROLLO (ACSS) AZIENDE SOCIO SANITARIE TERRITORIALI ASST E AZIENDE OSPEDALIERE	Istituzionale: ACSS esercita funzioni di indirizzo e controllo su ATS Istituzionale: ATS esercita funzioni di programmazione, accreditamento, acquisto, negoziazione, vigilanza e controllo	Art. 11 l.r. 33/2009 Art. 11 bis e seguenti l.r. 33/2009
EROGATORI PRIVATI SANITARI E SOCIOSANITARI ACCREDITATI	Istituzionale: ATS esercita funzioni di programmazione, accreditamento, acquisto, negoziazione, vigilanza e controllo	l.r. 33/2009 con le medesime modalità nei confronti erogatori pubblici
EROGATORI PRIVATI SANITARI E SOCIOSANITARI ACCREDITATI ENTI LOCALI	Istituzionale: ATS esercita funzioni di programmazione, accreditamento, acquisto, negoziazione, vigilanza e controllo Istituzionale per l'integrazione dei servizi sociosanitari con quelli sociali e per la programmazione condivisa	l.r. 33/2009 con le medesime modalità nei confronti erogatori pubblici Art. 20 l.r. 33/2009, così come innovato dalla L.R. 22/2021, attraverso gli Organismi di interlocuzione e rappresentanza
UNIVERSITA'	Istituzionale di collaborazione e cooperazione	l.r. 33/2009
PARTI SOCIALI	Istituzionale	Nelle forme previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva
ASSOCIAZIONI O ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO	di collaborazione e cooperazione	l.r. 33/2009 attraverso il confronto con gli Enti del Terzo Settore (ETS)
SOGGETTI NAZIONALI ED EUROPEI OPERANTI NEL SOCIOSANITARIO E SANITARIO	di collaborazione e cooperazione	In partnership nei bandi europei o con Convenzioni o Accordi di programma

Fonte DG- ATS di Bergamo

A seguire si declinano gli *stakeholder* di ATS di Bergamo, suddividendoli in interni ed esterni:

**Stakeholders esterni**

- Cittadini
- Collettività
- Medici di Medicina Generale / Pediatri di Libera Scelta / Medici di Continuità Assistenziale
- Regione Lombardia e suoi Organismi
- Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità, AIFA, AGENAS
- Enti locali, territoriali ed istituzionali (Comune, Provincia, Prefettura, Questura, CCIAA, Università, Dipartimenti interaziendali etc,)
- Organi rappresentanti delle Comunità (Sindaci, Presidenti Provincia, ecc,)
- Collegio dei Sindaci
- Erogatori sanitari e Sociosanitari
- Strutture sociali
- Organizzazioni Sindacali (OO.SS.)
- Forze datoriali
- Associazioni di categoria e associazioni sportive
- Aziende e imprese produttive e relativi lavoratori che si interfacciano con ATS di Bergamo
- Allevatori
- Confederazioni
- Ordini professionali
- Istituzioni Scolastiche di ogni ordine e Grado
- Farmacie e Distributori farmaci
- Soggetti del Terzo Settore
- Procura e Forze dell'Ordine (NAS, Guardia di Finanza, ecc...)
- Associazioni di volontariato
- Istituto Zooprofilattico
- Laboratori di Prevenzione delle altre ATS lombarde
- Operatori del SSR
- Organi di informazione
- Organismi di certificazione ed accreditamento
- Fornitori di beni e servizi
- Organismi o enti sovranazionali in cooperazione con ATS su specifiche progettualità

**Stakeholders interni**

- Direzione Strategica
- Dipartimenti di ATS Bergamo
- Dipendenti e collaboratori dell'Agenzia
- NVP
- Collegio Sindacale
- OO.SS.
- Internal Auditor*
- RPCT
- Responsabile Qualità Aziendale
- RSPP
- RTD
- Medico Competente
- DPO
- UPT



## Piano di comunicazione e relazioni esterne

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico e l'Ufficio Comunicazione si occupano di gestire e coordinare tutte le attività di comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, per promuovere l'immagine e l'identità dell'Agenzia.

### ○ Ufficio Relazione con il Pubblico (URP)

Rivestono importanza la **conoscenza dei bisogni** e la **domanda di Salute** della popolazione afferente all'ATS, al fine di offrire un Servizio adeguato. Il **dialogo** e la **collaborazione in essere** tra le Istituzioni, con i cittadini e le Associazioni. Tale servizio proseguirà l'attività nel 2026 in riferimento alle politiche di governo territoriale a favore dei cittadini. L'URP è l'Ufficio deputato a tessere un contatto diretto tra i cittadini e l'Agenzia, nonché **strumento rapido ed efficiente per avere informazioni sui servizi sanitari e territoriali**.

L'URP, che è parte della SS Area Comunicazione e Relazioni Esterne, svolge la sua funzione anche in collaborazione con altre articolazioni organizzative interne ad ATS in ordine alla **gestione dei reclami e delle segnalazioni che provengono dall'esterno**, le quali rappresentano un'opportunità importante per l'adozione, quando possibile, di azioni di miglioramento e di omogeneizzazione dei percorsi a livello aziendale.

L'aumento della capacità di ascolto e di coinvolgimento dei cittadini, per la correzione dei disservizi ed il miglioramento qualitativo, infatti, è stata condizione essenziale per far crescere negli utenti il sentimento di fiducia nell'Azienda, che ha il compito di tutela della Salute Pubblica.

### ○ L'Ufficio Comunicazione

#### Principali Attività

#### 1. Gestione dei Social Media

- Amministra le piattaforme social ufficiali dell'ATS (Facebook, Instagram, Telegram, ecc.)
- Pubblica contenuti informativi e di sensibilizzazione
- Monitora e analizza le performance dei social media per ottimizzare la Comunicazione

#### 2. Gestione del Sito Web Aziendale

- Coordina la pubblicazione e l'aggiornamento dei contenuti sul sito web istituzionale
- Garantisce la coerenza con le linee guida regionali e nazionali
- Monitora l'accessibilità e l'usabilità del sito per migliorare l'esperienza dell'utente

#### 3. Realizzazione di Campagne di Comunicazione

- Progetta e sviluppa campagne di sensibilizzazione e informazione su temi di Salute Pubblica
- Collabora con gli altri uffici dell'ATS e *stakeholder* esterni per la creazione di contenuti
- Coordina eventi, manifestazioni e attività promozionali di rilevanza aziendale

#### 4. Rapporti con i Media

- Cura la redazione di Comunicati Stampa e articoli
- Organizza conferenze Stampa e attività per i *media*

#### 5. Promozione dell'Immagine Aziendale

- Assicura una comunicazione coerente con le strategie aziendali
- Valorizza le attività e i progetti dell'ATS, promuovendo il dialogo con cittadini e stakeholder

#### Sono stati raggiunti gli obiettivi del 2025:

- Realizzazione di almeno n°2 eventi di sensibilizzazione e promozione della salute sul territorio
- Studio e realizzazione di almeno n°2 prodotti comunicativi (video) per informare il territorio su specifiche tematiche in materia di salute
- Realizzazione di almeno n°3 caroselli animati da diffondere sulle piattaforme social
- Realizzazione di una campagna di comunicazione target, in accordo con il Dipartimento di Prevenzione Sanitaria, accompagnata dalle seguenti azioni: realizzazione di una landing page dedicata sul sito di Ats, n. 3 infografiche, 1 comunicato stampa/conferenza stampa
- Analisi dei dati raccolti nel database Excel dell'URP e mappatura dei fabbisogni del territorio

A seguire lo spaccato per tipologia di canale adottato con i relativi valori assoluti di misurazione mensile

ATTIVITÀ COMUNICAZIONE 2025													
	GENNAIO	FEBBRAIO	MARZO	APRILE	MAGGIO	GIUGNO	LUGLIO	AGOSTO	SETTEMBRE	OTTOBRE	NOVEMBRE	DICEMBRE	TOTALE
POST SOCIAL MEDIA	35	30	46	56	57	41	36	52	48	75	61	42	579
MAIL URP	160	147	144	83	62	100	97	72	116	141	126	97*	1248
TELEFONATE URP	104	106	96	86	75	65	64	85	70	75	69	91	986
UTENTI IN PORTINERIA URP	3	6	5	1	3	2	2	2	0	4	2	3	33
COMUNICATI STAMPA	5	7	9	7	10	7	5	5	6	10	9	9	89
NOTE STAMPA/INTERVISTE/RICHIESTE GIORNALISTI/CONFERENZE STAMPA	10	9	8	3	6	11	8	11	5	6	12	8	97
NEWSLETTER	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	7
EVENTI ESTERNI	/	/	1	0	3	0	0	0	1	1	1	1	8
PROGETTI GRAFICI/VIDEO	12	30	33	37	36	35	46	28	37	32	39	25	390

Fonte: SS Area Comunicazione e Relazioni Esterne –ATS di Bergamo

La gestione chiara, trasparente e tempestiva della comunicazione è assicurata anche attraverso il raccordo con gli organi di informazione, nonché attraverso gli strumenti tecnologicamente più avanzati ed efficaci.

Uno degli strumenti principalmente utilizzati è rappresentato dal sito istituzionale <https://www.ats-bg.it/>, che nelle sezioni dedicate accoglie le informazioni di cui è prevista la pubblicazione, come indicato dal d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. e dalla materia disciplinata dalla L. 241/90.

Le attività istituzionali con impatto verso la cittadinanza e/o il territorio vengono diffuse, inoltre, per mezzo dei canali social X (ex Twitter), Instagram, Facebook, LinkedIn, Telegram, YouTube, Google My Business.

La gestione di questi canali social garantisce la tempestività della diffusione informativa ed un'interazione diretta con il client.

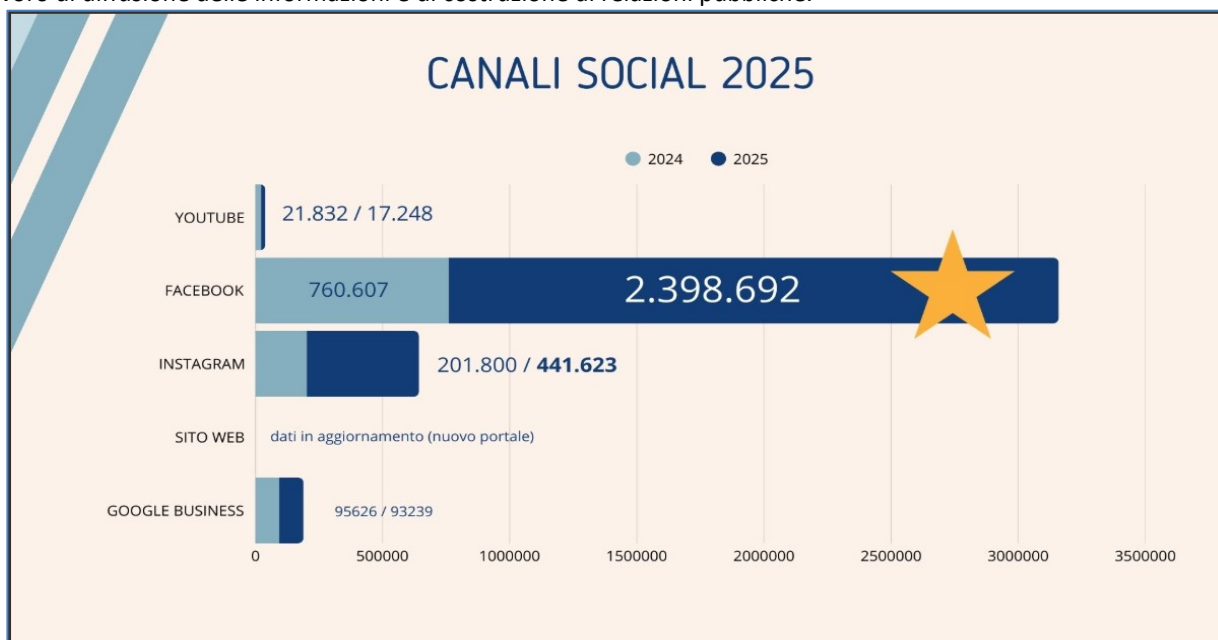
Sono state realizzate campagne comunicative sia interne sia esterne, con monitoraggio e pianificazione di molteplici canali multimediali comunicativi:

-sito web, social media (Facebook/Instagram/linkedin/Youtube/GoogleMyBusinnes).

In ottica di migliore fruibilità e trasparenza nei confronti degli stakeholder di ATS di Bergamo, il sito web istituzionale viene costantemente aggiornato e monitorato.

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

L'incremento dei post social e la forte produzione grafica/video sono segnali di un focus crescente sulla comunicazione digitale e visiva. La produzione di comunicati stampa/interviste e la partecipazione ad eventi esterni sono strumenti tangibili e forieri di un buon lavoro di diffusione delle informazioni e di costruzione di relazioni pubbliche.



Fonte SS Area Comunicazione e Relazioni Esterne –ATS di Bergamo

### Crescita Complessiva:

L'andamento delle performance delle diverse piattaforme ha mostrato un incremento significativo per alcuni canali e anche in funzione dei risultati ottenuti sono in corso valutazioni circa la ri-destinazione e concentrazione della comunicazione in modo strategico.

### Piattaforme più Performanti:

Facebook rimane la piattaforma più utilizzata e performante, con un incremento di oltre 137.000 visualizzazioni, passando da 760.607 ad oltre 2 milioni (2.398.692). Questo suggerisce che l'*engagement* è estremamente alto su questa piattaforma. Instagram ha registrato una crescita pari ad oltre il doppio dei precedenti valori, con 441.623 visualizzazioni dei contenuti. Questo anche grazie all'introduzione di Stories e Reels che hanno nettamente migliorato la capacità di coinvolgere il pubblico.

### YouTube e Sito Web:

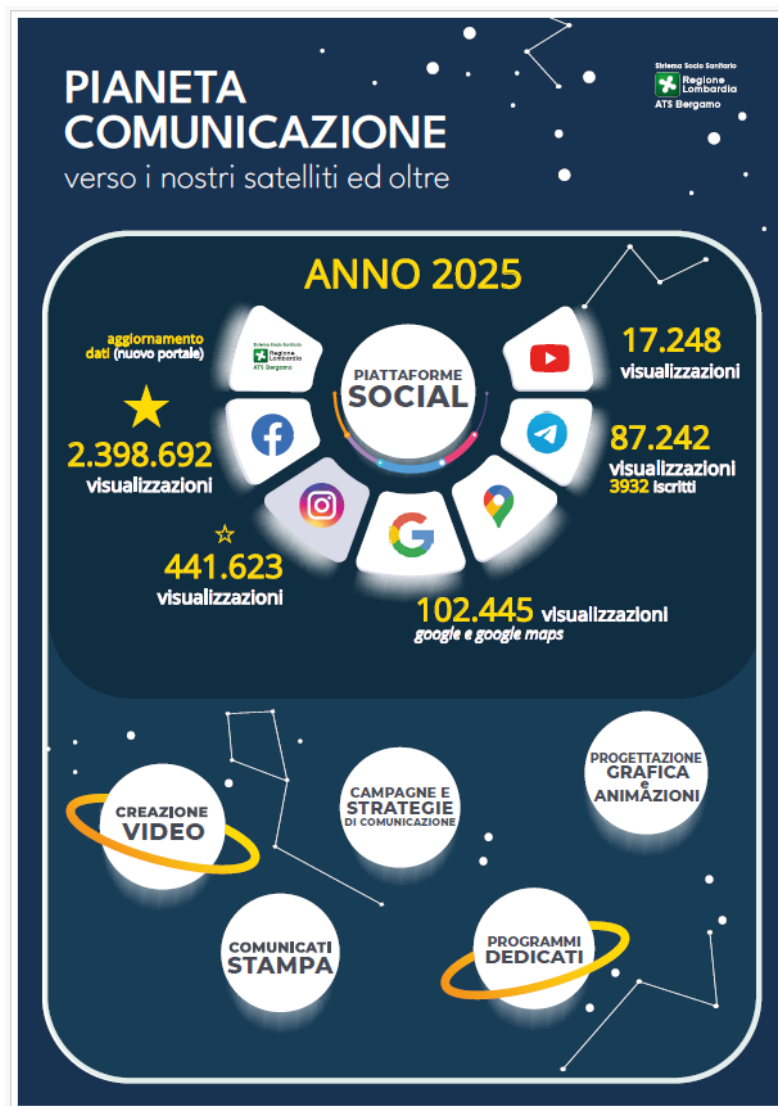
YouTube ha totalizzato 17.248 visualizzazioni: sono, in questo senso, in corso valutazioni relative ad eventuali strategie per ricanalizzare i contenuti sulle piattaforme più performanti. Allo stato non è possibile produrre dati circa la navigazione del sito, in considerazione del passaggio al nuovo portale e in attesa che il provider fornisca gli strumenti per le valutazioni.

### Google Business:

Anche Google Business resta utilizzato dagli utenti nelle misure di crescita precedentemente evidenziate, consolidandosi in 102.445 consultazioni.

### Conclusioni:

La strategia comunicativa adottata nel 2025 è stata particolarmente efficace, soprattutto su Facebook e Instagram, dove il "salto" è stato più evidente. L'incremento testimonia una maggiore attenzione al digitale, con effetti positivi sull'interazione con il territorio.



#### PIANO DI COMUNICAZIONE per l'anno 2026

Il Piano di Comunicazione 2026 si pone l'obiettivo di rafforzare la visibilità aziendale, incrementando il coinvolgimento della comunità e dei partner, per introdurre strumenti innovativi come l'intelligenza artificiale e rendere la Comunicazione più efficace ed accessibile, secondo due direttrici:

⇒ **Riorganizzazione e Unificazione degli Uffici**

Le ultime modifiche del POAS hanno portato all'integrazione dell'Ufficio Formazione nella Struttura Semplice Area Comunicazione e Relazioni Esterne. Questa riorganizzazione è avvenuta con lo scopo di:

- Ottimizzare i processi interni, migliorando l'efficienza amministrativa.
- Rafforzare la coerenza nella gestione delle attività di comunicazione e formazione.
- Valorizzare le sinergie tra i due ambiti, facilitando la creazione di progetti interdisciplinari.

⇒ **Promozione Interna ed Esterna: Potenziare i canali comunicativi per garantire un'informazione capillare e coinvolgente**

#### I Progetti per l'anno 2026

❖ **INSIEME PER LA SALUTE**

Obiettivo: Nato nel 2023 per offrire e promuovere le attività di ATS all'interno dei Centri Commerciali

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

Attività: Incontrare il cittadino, intercettare il bisogno e offrire un supporto per il benessere della comunità sul territorio (promozione salute/prevenzione) - News 2026 - Allargamento del progetto ad altri Centri Commerciali

### ❖ SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO – “NON CI CASCO”

Obiettivo: Prevenzione delle cadute dall'alto, sensibilizzando lavoratori e imprese

Attività: Monitoraggio delle affissioni nei cantieri, ingaggio di altri stakeholders territoriali

### ❖ EQUITY NELLO SCREENING ONCOLOGICO

Obiettivo: Estendere l'accesso a tutti i cittadini alle categorie elegibili non ancora completamente ingaggiate.

Attività: Campagne comunicative mirate per tutte le fasce della popolazione, anche quelle svantaggiate e con traduzione dei contenuti

### ❖ RILANCIO SMARTBADANT

Obiettivo: Aumentare la visibilità del progetto

Attività: Rilancio del progetto su altri canali e formati (storie instagram)

### ❖ FARMACIA DEI SERVIZI E FARMACI CARENTI

Obiettivo: Rafforzare il ruolo della farmacia come centro di servizi sanitari innovativi. Fornire informazioni tempestive e trasparenti in caso di carenze di farmaci

Attività: Campagne di comunicazione mirate (video, social media, comunicati stampa). Comunicazioni specifiche sui vari canali (web, social, SMS)

### ❖ VIDEO INTERVISTE CON I NOSTRI PROFESSIONISTI

Obiettivo: far conoscere al territorio le attività peculiari dell'ATS di Bergamo

Attività: registrazione e creazione di contenuti video in cui parlano i protagonisti delle attività dell'Agenzia

### ❖ PROMOZIONE DELLE CDC - #DICASAINCASA

Obiettivo: far conoscere alla cittadinanza i nuovi luoghi e modelli di cura del SSR

Attività: interventi sul territorio ad alto impatto comunicativo, da svolgere in collaborazione con le ASST

### ❖ USABILITY

Obiettivo: aumentare l'efficacia e della comunicazione per l'accesso all'offerta dei servizi

Attività: riorganizzazione dell'esperienza di navigazione del sito istituzionale, aumentando usabilità e ottimizzazione dei contenuti con particolare riferimento a servizi e misure afferenti al Dipartimento PIPSSS

### ❖ PROSPETTIVA SALUTE

Obiettivo: creare un luogo e una *Community* di professionisti italiani ed esteri, con cui proporre azioni concrete in tema di programmazione dei Servizi Sanitari, Socio-sanitari e Socio-assistenziali

Attività: Incontri, convegni e tavole rotonde a Bergamo

### ❖ ATS LIBERA DAL FUMO

Obiettivo: sensibilizzare i dipendenti/collaboratori di ATS Bergamo sui danni legati al tabagismo

Attività: *focus group*, comunicazioni dedicate, newsletter interna, ingaggio dei Responsabili e dei preposti al controllo

### ❖ WHP C'ÈCHISCALE

Obiettivo: promozione dell'adozione di comportamenti e stili di vita salutari all'interno dell'agenzia contribuire al mantenimento di stili di vita sani verso i dipendenti/collaboratori dell'ATS di Bergamo

Attività: interventi multidimensionali per il coinvolgimento diretto e l'interazione della popolazione di ATS (cartellonistica di impatto, locandine, design d'ambiente, bacheca dipendenti/ *newsletter* interna)

Il Piano di Comunicazione 2026, qui enunciato secondo le sue direttrici programmatiche e gli interventi specifici, è in corso di deliberazione da parte del Direttore generale. Il Piano è stato concepito in aderenza alle Regole di Sistema regionali 2026.

### UPT come ulteriore attore per le relazioni esterne

La tutela degli utenti è assicurata anche dall'Ufficio di Pubblica Tutela (UPT), che è autonomo ed indipendente, istituito a tutela dei diritti delle persone che accedono ai servizi ed alle prestazioni sociali, sanitarie e sociosanitarie ed agisce al di fuori di ogni rapporto gerarchico con le Strutture sanitarie.

Tra i compiti e le funzioni, l'UPT:

- accoglie e segnala all'Ente di appartenenza disfunzioni nell'erogazione di servizi e prestazioni, al fine di evitare l'insorgere di contenziosi;
- si raccorda con il Difensore regionale e con altri Organismi di tutela per risolvere in via consensuale questioni sollevate dagli utenti;
- verifica che l'accesso alle prestazioni rese dalle UdoS avvenga alle condizioni previste nella carta dei servizi;
- offre consulenza sui diritti dei cittadini;

Per le finalità e le funzioni elencate, tuttavia, pur rimarcando e ribadendo la terzietà di tale Organismo rispetto all'ATS, in funzione dell'importante supporto dello stesso nei confronti della Direzione Strategica nell'ascolto degli utenti, la collocazione organizzativa è individuata in posizione di *staff* alla Direzione Generale, la quale mette a disposizione ed assicura le risorse per la sua attività.

### 2.1.5. L'ATS di Bergamo e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – Missione 6C1

Il "PNRR" consiste in un programma economico di riforme e di investimenti per il raggiungimento di traguardi normativi e risultati. Anch'esso rientra appieno nel Valore Pubblico generato dall'Ente.

Il Piano è articolato in sei Missioni e va dal 2021 al 2026.

Nel territorio di ATS di Bergamo, alla scadenza della *Milestone* ministeriale fissata per il 31/03/2026 è prevista l'attivazione di n. 26 strutture di cui n.20 Case di Comunità (CdC), n.6 Ospedali di Comunità (OdC) oltre a n.12 Centrali Operative Territoriali (COT).

Di seguito si riporta la **pianificazione delle strutture** da attivare suddivise per distretto ASST.

Fonte Staff DG-ATS di Bergamo

ASST	DISTRETTI	CdC	OdC	COT
ASST BG OVEST	Media Pianura (Sede Dalmine)	CdC Dalmine		Cot Dalmine
	Isola e Val San Martino (Sede Ponte San Pietro)	CdC Ponte S.Pietro	OdC Ponte S.Pietro	Cot Ponte S.Pietro
	Bassa Occidentale (Sede Treviglio)	CdC Treviglio	OdC Treviglio	Cot Treviglio
	Bassa Orientale (Sede Romano di Lombardia)	CdC Martinengo	OdC Martinengo	Cot Martinengo
ASST BG EST	Seriate e Grumello (Sede Seriate)	CdC Seriate		Cot Seriate
		CdC Grumello		
		CdC Calcinante	OdC Calcinante	
	Valle Cavallina-Monte Bronzone-Basso Sebino-Alto Sebino (Sede Trescore Balneario)	CdC Trescore		Cot Trescore
		CdC Sarnico		
		CdC Lovere		Cot Lovere
	Albino Valle Seriana-Valle Seriana Superiore-Valle di Scalve (Sede Albino)	CdC Albino		Cot Albino
		CdC Alzano		
		CdC Gazzaniga	OdC Gazzaniga	
		CdC Clusone		Cot Clusone
		CdC Vilminore		

PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

ASST	DISTRETTI	CdC	OdC	COT
ASST Papa Giovanni XXII (PG23)	Bergamo	CdC Borgo Palazzo		Cot Borgo Palazzo
		CdC Ghirardelli*		
		CdC Garibaldi (ex Matteo Rota)		
	Valle Brembana-Valle Imagna e Villa d'Almè	CdC Zogno		Cot Zogno
		CdC Sant'Omobono Terme		
			OdC San Giovanni Bianco	
		CdC Villa d'Almè		Cot Villa d'Almè

\*L'intervento CdC Ghirardelli, a seguito di confronti ed accordi tra ASST PG23, Comune di BG e DGW, sarà realizzato attraverso fonti di finanziamento extra PNRR. Lo stesso è stato escluso dai conteggi illustrati sullo stato di attuazione del PNRR.

Nella tabella a seguire è rappresentato lo stato di attuazione del PNRR M6C1 relativamente alle attivazioni di CdC, OdC e COT per ciascuna ASST.

Fonte Staff DSS-ATS di Bergamo

ASST BG OVEST:

NOME	COMUNE	INDIRIZZO	ATTIVAZIONE DEFINITIVA
"CdC Treviglio"	Treviglio	Via Matteotti, 4	Completata
"CdC Martinengo"	Martinengo	Piazza Maggiore, 11	Completata
"CdC Dalmine"	Dalmine	Via Betelli, 2	Completata
"CdC Ponte San Pietro"	Ponte San Pietro	Piazza Libertà, 5	2023 soluzione ponte via Caironi, 7 Attivazione definitiva Maggio2026
"COT Ponte San Pietro"	Ponte San Pietro	Trasferita da Piazza Libertà (prima identificazione) a Via Caironi 7	2023
"COT Treviglio"	Treviglio	Via Matteotti, 4	2023
"COT Martinengo"	Martinengo	Piazza Maggiore, 11	2023
"COT Dalmine"	Dalmine	Via Betelli, 2	2023
"OdC Martinengo"	Martinengo	Piazza Maggiore, 11	Ottobre 2024
"OdC Treviglio"	Treviglio	Piazzale Luigi Meneguzzo, 1	Dicembre 2025
"OdC Ponte San Pietro"	Ponte San Pietro	Piazza Libertà, 5	Maggio 2026

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

### ASST BG EST:

NOME	COMUNE	INDIRIZZO	ATTIVAZIONE DEFINITIVA
"CdC Calcinatè"	Calcinatè	Piazza Ospedale, 3	Completata
"CdC Gazzaniga"	Gazzaniga	Via Manzoni, 130	Aprile-Maggio 2026
"CdC Grumello"	Grumello	Via Nembrini, 1	Completata
"CdC Albino"	Albino	Via Sant'Anna, 5	Aprile-Maggio 2026
"CdC Seriate"	Seriate	Via Marconi, 38	Completata
"CdC Vilminore di Scalve"	Vilminore di Scalve	Via Polini, 7	Completata
"CdC Sarnico"	Sarnico	Via Faccanoni, 6	Marzo 2026
"CdC Lovere"	Lovere	Piazzale Bonomelli, 6	Marzo 2026
"CdC Trescore Balneario"	Trescore Balneario	Via Ospedale, 34	Marzo 2026
"CdC Clusone"	Clusone	Via Somvico, 2	Completata
"CdC Alzano Lombardo"	Alzano Lombardo	Via Ribolla, 1	Marzo 2026
"COT Trescore Balneario"	Trescore Balneario	Via Ospedale, 38	Attivazione → maggio 2024
"COT Clusone"	Clusone	Via Somvico, 2	Attivazione → maggio 2024
"COT Seriate"	Seriate	Via Paderno, 21	Attivazione → maggio 2024
"COT Albino"	Albino	Viale Stazione, 26/A	Attivazione → maggio 2024
"COT Lovere"	Lovere	Piazzale Bonomelli, 6	Attivazione → maggio 2024
"OdC Calcinatè"	Calcinatè	Piazza Ospedale, 3	Attivo dal 7/07/25
"OdC Gazzaniga"	Gazzaniga	Via Manzoni, 130	Aprile-Maggio 2026

### ASST Papa Giovanni XXIII (PG23):

NOME	COMUNE	INDIRIZZO	ATTIVAZIONE DEFINITIVA
"CdC Borgo Palazzo"	Bergamo	Via Borgo Palazzo, 130	29/10/2025
"CdC Sant'Omobono Terme"	Sant'Omobono Terme	Via Vanoncini, 25	Attivata struttura provvisoria da ottobre 2024 a Strozza (Scuola elementare) Attivazione definitiva Marzo 2026
"CdC Villa d'Almè"	Villa d'Almè	Via Roma, 16	28/10/2025
"OdC San Giovanni Bianco"	San Giovanni Bianco	Via Castelli, 5	Attivazione provvisoria con 10 pl A regime con 20 pl → entro febbraio 2026
"CdC Zogno"	Zogno	Piazza Belotti, 1	25/11/2025
"COT Borgo Palazzo"	Bergamo	Via Borgo Palazzo, 130	Completata
"COT Villa d'Almè"	Villa d'Almè	Via Roma, 16	Completata
"COT Zogno"	Zogno	Piazza Belotti, 1	Completata
"CdC Matteo Rota"	Bergamo	Via Garibaldi, 13/15	Fine lavori e attivazione → Marzo 2026



### **Le azioni di ATS a sostegno del PNRR**

Con riferimento agli interventi rientranti nella Missione 6 C1, ATS ha messo in atto un'attività di monitoraggio relativamente al raggiungimento delle *Milestone* ministeriali per ciascun *target*, su tutto il territorio di competenza,

È proseguito il lavoro di coordinamento e confronto con le ASST, con l'obiettivo di sostenere indirizzi strategici di sviluppo dei nuovi istituti, nonché dei servizi previsti dal DM 77/2022 e dalle DGR di attuazione Regionali. Il tavolo di lavoro ha monitorato la realizzazione degli interventi di cui al POR (CdC, OdC e COT), attraverso un confronto sul rispetto del cronoprogramma di attivazione delle strutture e sulle problematiche riscontrate (copertura economico finanziaria, rispetto delle *milestone* ministeriali).

Attraverso il format di monitoraggio promosso da DGW, le ASST, in stretto raccordo con ATS, hanno dichiarato lo stato di attuazione dei lavori di cui al POR: progettazione, appalto lavori, esecuzione lavori e avvio strutture. I monitoraggi 2025, attuati nel rispetto delle scadenze dettate da DGW, sono stati rendicontati per la finalizzazione di un documento complessivo regionale. Relativamente al monitoraggio dei servizi attivati all'interno delle CdC e della funzionalità delle COT, è proseguito il lavoro del *team* intraziendale multidisciplinare con le Direzioni Sociosanitarie delle ASST, i Direttori di Distretto e i 14 Ambiti al fine di seguire l'implementazione dei Servizi e delle collaborazioni tra area sociosanitaria e sociale in stretto raccordo con gli obiettivi programmatori PPT-PDZ.

Le verifiche puntuali sulle attivazioni dei Servizi e RU avvengono a mezzo Scheda CDC delle Case di Comunità caricate delle ASST su piattaforma SMAF.

Tali schede sono visibili anche ad ATS per il costante monitoraggio e confronto con le ASST.

Il monitoraggio delle strutture, riferito sia allo stato di attuazione degli interventi che ai servizi attivati ed agli aspetti organizzativo-gestionali, procederanno anche nel corso dell'anno 2026 a mezzo di confronto attivo con gli attori territoriali in ottica di miglioramento continuo.

Nell'anno corrente dovrebbe essere inoltre emanata la D.G.R. sull'accreditamento delle CdC.

L'ATS di Bergamo sarà attivata in merito alla specifica attività di accreditamento.

### **2.1.6. La gestione del Valore Pubblico attraverso le risorse economiche e finanziarie**

L'insieme delle risorse economiche destinate annualmente all'ATS sono quasi esclusivamente costituite dall'assegnazione da parte di Regione Lombardia del finanziamento di parte corrente del FSR, messe a disposizione attraverso Decreto per realizzare i compiti istituzionali, unitamente ad entrate finanziarie per attività proprie, ovvero introitate a fronte dell'irrogazione di sanzioni amministrative.

Il Bilancio Economico Preventivo (BPE) rappresenta in termini economici, finanziari e patrimoniali le previsioni per l'anno solare delle risorse necessarie per l'attuazione della programmazione regionale e dei progetti, piani ed attività definiti in maniera descrittiva nei documenti di pianificazione strategica e operativi.

Il BPE è redatto facendo riferimento alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 118/2011, nonché del Codice Civile e dei Principi Contabili Nazionali, fatto salvo quanto diversamente previsto dallo stesso Decreto, e nel rispetto delle risorse assegnate da Regione Lombardia.

Il BPE è corredato da una relazione illustrativa del Direttore Generale, che ne costituisce parte integrante. In occasione delle Certificazioni Economiche Trimestrali (CET) viene verificato l'andamento della gestione, prefigurando, in ogni trimestre, il reale andamento della stessa alla fine dell'anno per permettere, ove necessario, tempestivi interventi correttivi anche da parte del livello regionale.

Il Bilancio Economico d'Esercizio (BES) rende conto della gestione complessiva annuale sotto il profilo economico, finanziario e patrimoniale e fornisce una rappresentazione chiara, veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria.

Relativamente alla gestione finanziaria, l'ATS programma le esigenze di cassa in coerenza con il ricevimento delle rimesse regionali, nonché le giacenze in conto, evitando in tal modo il ricorso all'anticipazione di tesoreria.

Attraverso il sistema ministeriale della Area RGS si controlla l'andamento delle situazioni debitorie consentendo il monitoraggio costante dell'indice di tempestività dei pagamenti.

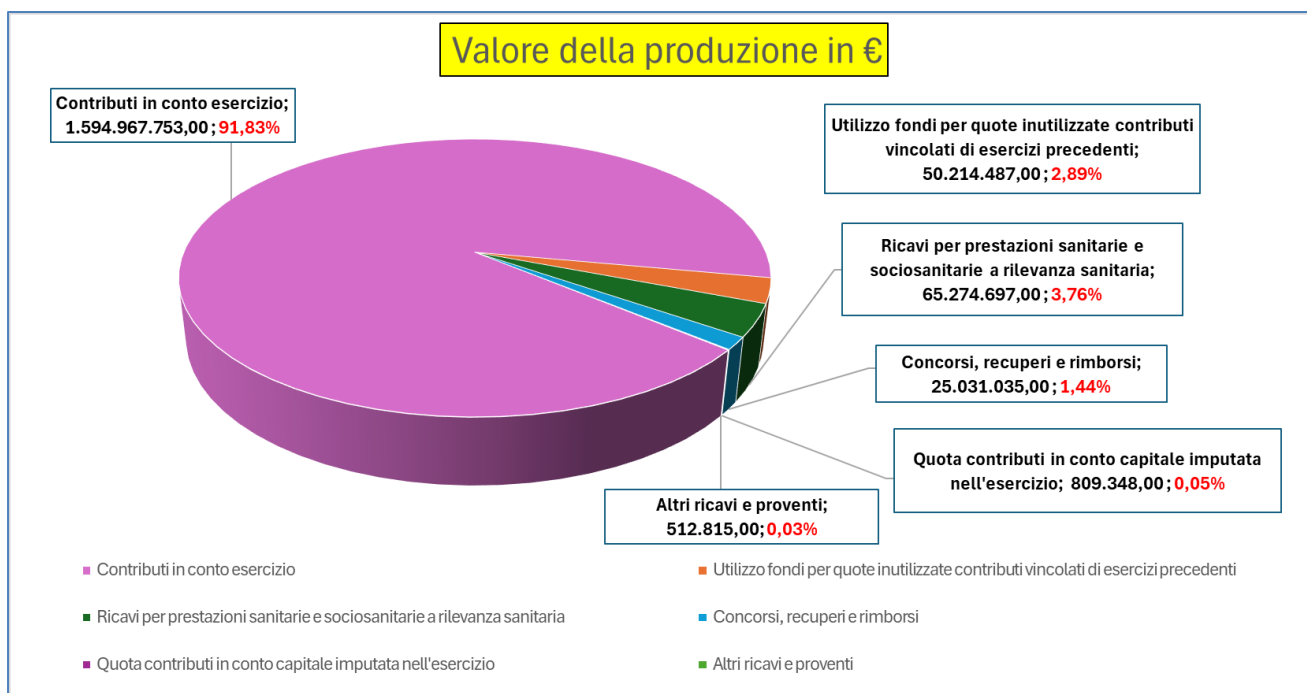
Il Collegio Sindacale, di cui all'art. 12, comma 14, della L.R. 33/2009, vigila sulla gestione economica, finanziaria e patrimoniale, accerta la regolare tenuta della contabilità e la conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili ed effettua verifiche periodiche di cassa.

Il BPE 2026 di ATS di Bergamo è stato approvato con Deliberazione n. 836 del 23.12.2025.

A seguire si riassumono le grandezze più salienti per loro aggregazione sia per Valore della produzione che per Costo della produzione:

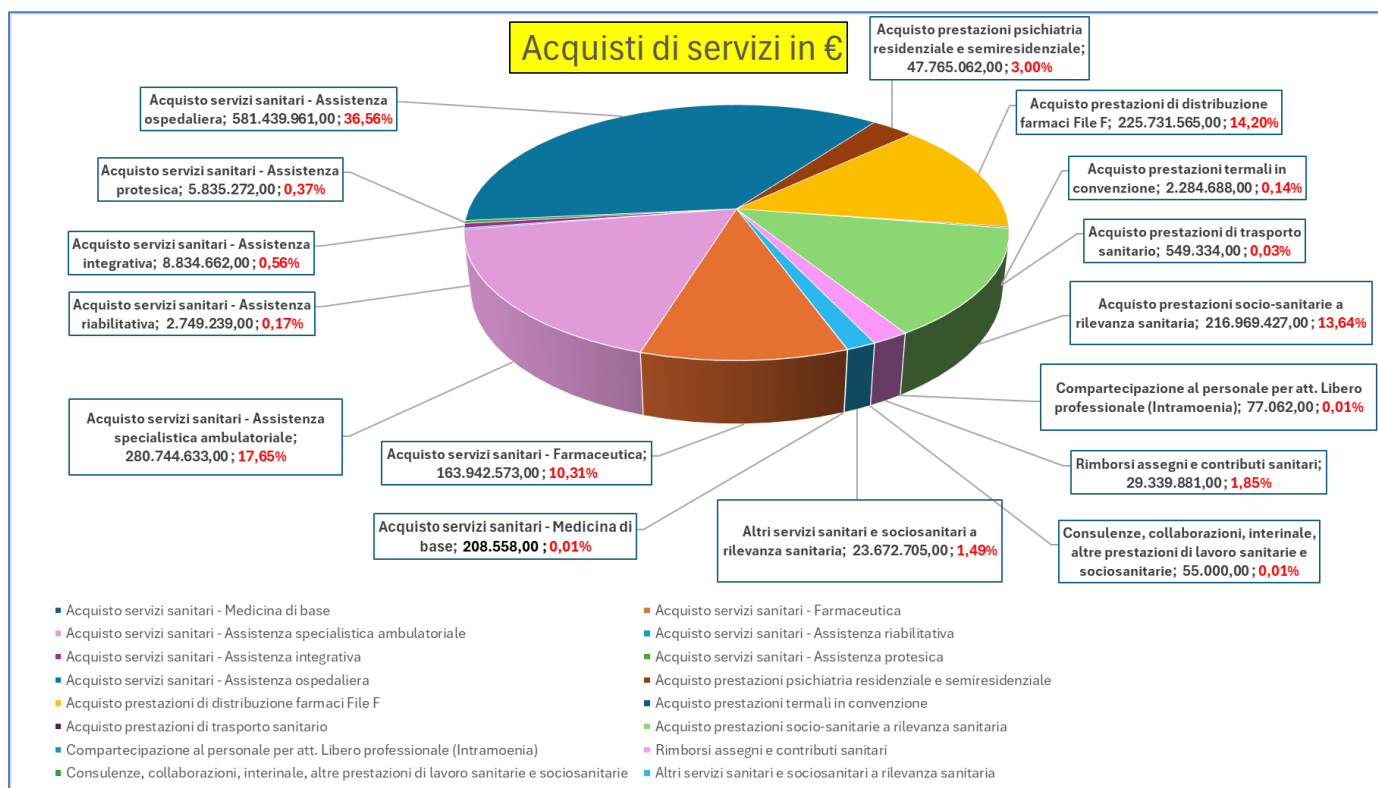
## Valore della produzione

Fonte SC Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità- ATS di Bergamo



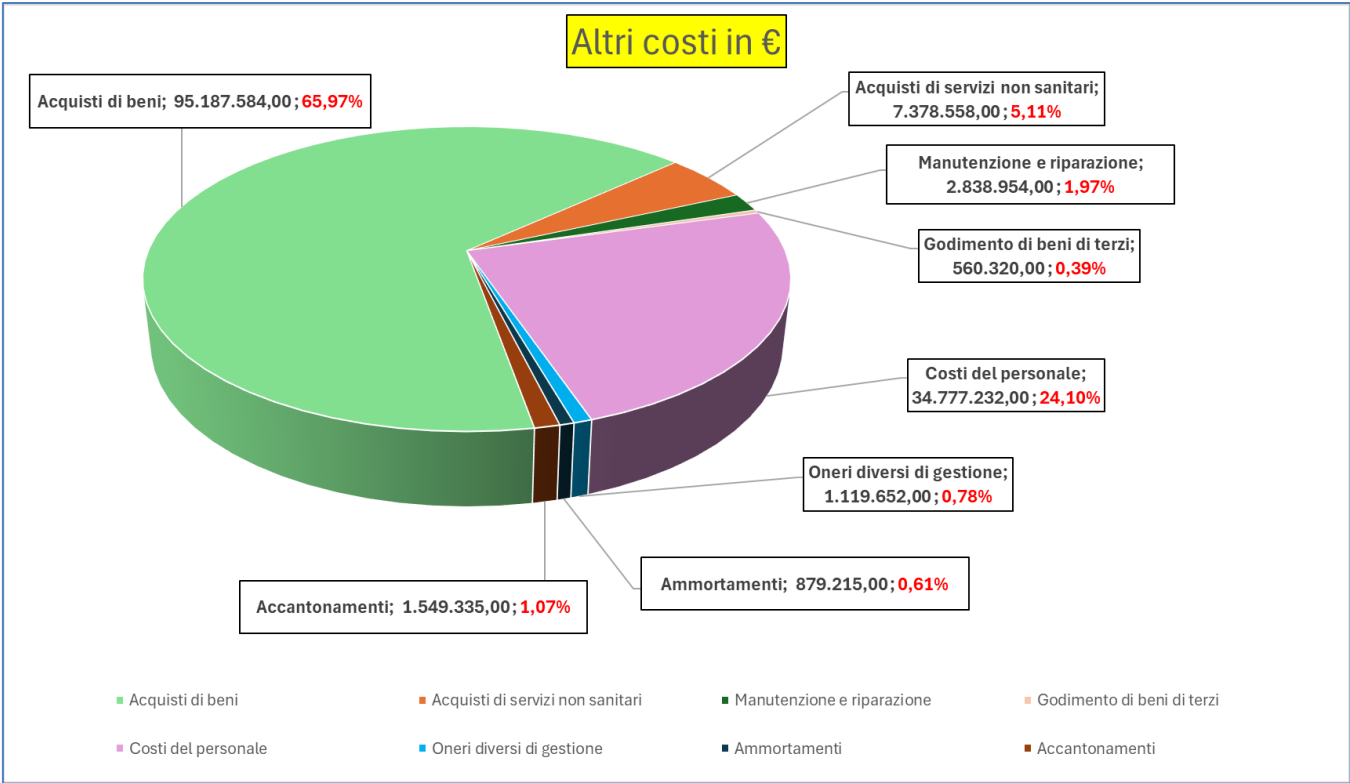
## Costo della produzione

Fonte SC Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità- ATS di Bergamo



Altri Costi

Fonte SC Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità- ATS di Bergamo



Il rendiconto al IV trimestre 2025 evidenzia questa situazione.

Fonte SC Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità- ATS di Bergamo

Cod.	Voce	2025	2025	
		A	B	(B-A)
	RICAVI	Budget al 4° trimestre 2025	Rendiconto al 4° trimestre 2025	Variazione
ASLR01	Quota Capitaria	1.335.450.775	1.314.690.454	- 20.760.321
ASSIR01	Ricavi ASSI			-
ASLR02	Funzioni non tariffate	1.641.668	1.528.780	- 112.888
ASLR03	F.do maggiori consumi DRG	-	-	-
ASLR04	F.do maggiori consumi AMBU	-	-	-
ASLR05	Utilizzi contributi esercizi precedenti	18.081.644	8.429.510	- 9.652.134
ASLR06	Altri contributi e fondi da Regione (al lordo delle rettifiche)	220.774.131	260.762.940	39.988.809
ASLR07	Altri contributi (al lordo delle rettifiche)	2.155.304	3.126.192	970.888
ASLR08	Entrate proprie	24.324.552	41.120.076	16.795.524
ASLR09	Libera professione (art. 55 CCNL)	48.075	33.432	- 14.643
ASLR10	Prestazioni S.S.R.	-	-	-
ASLR11	Proventi finanziari e straordinari	-	14.246.506	14.246.506
ASLR13	Ricavi da prestazioni sanitarie	15.222.506	11.781.492	- 3.441.014
R_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	49.788.437	50.506.726	718.289
R_MOB_I	Mobilità internazionale	453.534	453.337	- 197
ASLR90	Rettifiche altri contributi e fondi da Regione	-	-	-
ASLR91	Rettifiche altri contributi	-	-	-
	<b>Totale Ricavi (al netto capitalizzati)</b>	<b>1.667.940.626</b>	<b>1.706.679.445</b>	<b>38.738.819</b>
Cod.	Voce	2025	2025	
		A	B	(B-A)
	COSTI	Budget al 4° trimestre 2025	Rendiconto al 4° trimestre 2025	Variazione
ASLC01	Drg	529.611.543	524.367.450	- 5.244.093
ASLC02	Ambulatoriale	268.783.192	268.581.135	- 202.057
ASLC03	Neuropsichiatria	9.160.059	10.152.859	992.800
ASLC04	Screening	4.159.649	4.426.103	266.454
ASLC05	Farmaceutica+Doppio canale	250.808.127	260.226.811	9.418.684
ASLC06	Protesica e dietetica in convenzione	730.860	730.860	-
ASLC07	File F	173.969.881	171.518.350	- 2.451.531
ASLC08	Psichiatria	44.741.635	44.741.635	-
ASLC09	Personale	34.022.742	34.729.789	707.047
ASLC10	IRAP personale dipendente	2.195.597	2.269.389	73.792
ASLC11	Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	42.240	25.534	- 16.706
ASSIC01	Prestazioni socio-sanitarie	210.259.416	221.114.371	10.854.955
ASLC12	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	159.403	69.867	- 89.536
ASLC13	Medicina Generale e Pediatri	208.558	208.558	-
ASLC14	Beni e Servizi (netti)	55.490.990	63.806.118	8.315.128
ASLC15	Altri costi	3.502.941	3.030.270	- 472.671
ASLC16	Accantonamenti dell'esercizio	1.126.865	10.942.800	9.815.935
ASLC17	Integrativa e protesica non erogata in farmacia (compresi acc. di beni)	13.909.480	13.939.074	29.594
ASLC18	Oneri finanziari e straordinari	-	2.767.490	2.767.490
ASLC19	Prestazioni sanitarie	12.820.352	16.075.597	3.255.245
C_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	49.788.437	50.506.726	718.289
C_MOB_I	Mobilità internazionale	2.448.659	2.448.659	-
	<b>Totale Costi (al netto capitalizzati)</b>	<b>1.667.940.626</b>	<b>1.706.679.445</b>	<b>38.738.819</b>
	<b>Risultato economico</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### **2.1.7. Il Monitoraggio delle risorse attraverso i Centri di Responsabilità - Centri Di Costo**

Il monitoraggio sull'utilizzo delle risorse economiche viene garantito attraverso gli strumenti della contabilità generale e della contabilità analitica. La contabilità analitica è gestita in conformità alle Linee Guida regionali sul Controllo di Gestione anche ai fini dell'uniformità di ottemperanza da parte delle ATS/ASST lombarde al debito informativo regionale e nazionale.

Il presupposto per la gestione della contabilità analitica è la produzione di report di analisi trimestrali, inviati a Regione Lombardia per la definizione del Piano dei Centri di Responsabilità, dei Centri di Costo ed il Piano dei Fattori Produttivi.

I Centri di Responsabilità sono declinati in coerenza con l'assetto organizzativo, articolati a livello di Dipartimento, SC, SSD, SS. Ciascun Centro di Responsabilità può essere disaggregato in più Centri di Costo, ossia unità contabili utilizzate per rilevare i costi dei fattori produttivi impiegati ed i ricavi delle attività svolte.

L'articolazione per Centri di Responsabilità rappresenta la struttura organizzativa di base anche per la gestione del sistema di budget. Come sopra evidenziato lo stesso trova attuazione nell'ambito del ciclo di gestione della *performance* e si sviluppa in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Agenzia.

### **2.1.8. Le Dotazioni strumentali ed il Patrimonio dell'ATS di Bergamo**

In base a quanto definito all'art. 2, co. 594, lett. a) della L. 24 dicembre 2007, n. 244, finalizzato alla riduzione ed al contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture attraverso la razionalizzazione delle dotazioni strumentali e delle strutture stesse rendendole più efficienti e moderne, l'ATS di Bergamo agisce attraverso le seguenti dotazioni, rilevate a gennaio 2026:

- a) strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'Ufficio;
- b) autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c) beni immobili ad uso di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.

I fattori produttivi strumentali informatici sono attenzionati dal PTTD (Piano Triennale per la Transizione digitale) disposto dal RTD. A seguire sono stati omessi gli arredi, non rientranti nel novero specifico richiamato al punto a).

Tutte queste dotazioni strumentali e Patrimoniali concorrono, nel loro impiego ottimale ed a diverso titolo, a rappresentare i fattori produttivi finalizzati al perseguimento di tutti gli Obiettivi strategici/operativi aziendali, nonché di quelli rientranti nel Valore pubblico. Si rinvia all'All.6 del presente PIAO per la loro disamina.



## **2.2. Performance**

### **2.2.1. Premessa**

La Performance aziendale segue un Ciclo composto da ben definiti elementi costitutivi.

Per l'anno 2026 Regione Lombardia ha definito sia le Regole di Sistema del SSR che gli obiettivi annuali di Mandato del DG di ATS con i seguenti provvedimenti:

- ⇒ D.G.R. XII/5589 del 30.12.25
- ⇒ Decreto DGW n.19238 del 31.12.25



#### **Definizione del contributo di ATS al Valore Pubblico**

La Direzione Strategica identifica delle Progettualità *ad hoc* che contribuiscono a definire un valore aggiunto per rispondere ai bisogni del Cittadino e/o degli stakeholder nel SSR nell'alveo delle linee di indirizzo regionali.

Questi elementi, sin qui citati, sono componenti della cosiddetta **Pianificazione Strategica**.

A seguito della Pianificazione Strategica si colloca la **Programmazione**, ovvero gli elementi a seguire

#### **Definizione degli Obiettivi di Struttura**

La Direzione Strategica, coinvolgendo i Dipartimenti aziendali, definisce gli obiettivi delle Strutture di ATS, che trovano la loro fonte nelle Regole di Sistema. Negli Obiettivi di Struttura vi sono ricompresi sia gli Obiettivi di Mandato del DG, sia quelli definiti nelle linee di indirizzo regionali sia quelli prettamente aziendali definiti dalla Direzione Strategica.

#### **Fattori abilitanti**

I fattori abilitanti ovvero quei fattori funzionali al perseguimento delle linee di indirizzo, degli obiettivi di Mandato del DG e di quelli di Struttura (vedasi Piano della Performance) sono: Capitale Umano (vedasi PFTP), Capitale organizzativo- tecnologico (vedasi PTTD), Investimenti (vedasi BEP e Piano degli investimenti) le Azioni Positive e lo Smart working (vedasi PaP e Pola), la Comunicazione e la Formazione (vedasi PFA e Piano della Comunicazione), l'Anticorruzione (vedasi PTPCT).

#### **Analisi del Risultato**

Gli obiettivi e le Progettualità costituenti il Valore Pubblico sono misurati attraverso indicatori quali/quantitativi e target, che definiscono l'efficacia ed efficienza dell'azione di ATS nel Corso dell'esercizio amministrativo.

Per ponderare e governare tutti gli elementi sopra descritti è indispensabile adottare un Sistema di **Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)**, che ogni l'Amministrazione definisce, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione e modificandolo successivamente, ove ritenuto necessario.

Il SMVP è correlato al **Piano della Performance (PdP)**, nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e le misure utilizzate. In particolare il PdP consente agli Enti di esprimere la loro capacità di programmare e gestire le proprie attività sulla base di un costante monitoraggio di alcune variabili chiave espresse da indicatori, che misurano il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il percorso di continuo miglioramento, in un contesto più ampio di assicurazione della qualità e di partecipazione attiva, è il costruttivo e costante *feedback* che ATS di Bergamo riceve dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP), nelle proprie funzioni di OIV, mediante la condivisione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e della Validazione della Relazione sulla *Performance*, oltre al parere vincolante richiesto sul Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.

All'interno del SMVP si ritrovano:

- a. gli obiettivi (contributo che ciascuna articolazione aziendale – oltre che il singolo dipendente – presente nell'Azienda deve apportare, attraverso la propria azione);
- b. le azioni, intese nel senso delle tattiche e delle iniziative collegate agli obiettivi strategici, avviate per il raggiungimento degli stessi;
- c. gli indicatori, diretti a misurare gli obiettivi cui sono collegati, per monitorarne la realizzazione.

Per ciascun indicatore il Piano fornisce l'unità di misura di riferimento; la fonte del dato, ossia il sistema informativo interno/esterno da cui si ricavano le informazioni necessarie al calcolo dell'indicatore, che consente di verificarne la misurazione; il metodo o la formula applicata per il calcolo dell'indicatore; il risultato atteso in relazione alla tempistica di realizzazione.

### **2.2.2. Gli obiettivi strategici ed operativi dell'Agenzia**

Gli obiettivi contenuti nel Piano della *Performance* si suddividono in:

- **Obiettivi strategici:** sono gli impegni di mandato, strategici assunti e perseguiti in un arco temporale pluriennale (un triennio).

Da essi deriva la **performance strategica**, misurata attraverso *un set* di indicatori individuati nell'ambito strategico. Tale performance valuta l'esito finale dell'azione dell'ATS nei confronti della collettività e più in generale del contesto di riferimento;

- **Obiettivi operativi:** consistono nella declinazione annuale degli impegni strategici, di cui sopra, a livello di ogni articolazione organizzativa di ATS. Sono obiettivi di interesse regionale/aziendale, che, in coerenza con la programmazione dell'Agenzia sono funzionali a verificare, consolidare e/o migliorarne i servizi. Le diverse articolazioni organizzative rispettivamente coinvolte, attraverso un processo a cascata, assegnano gli obiettivi ai dirigenti ed agli operatori di rispettiva afferenza gerarchica. Da essi deriva la **performance organizzativa**: la quale *“esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza della soddisfazione dei bisogni dei cittadini”* (delibera CIVIT n.112/2010, All. 3 *“Termini e concetti chiave del Piano della Performance”*), misurata da indicatori di efficacia e/o di efficienza (rispetto ad un target o valore atteso) Infatti la *performance* organizzativa si esplica attraverso l'attuazione degli obiettivi operativi, che discendono dagli obiettivi strategici, venendo assegnati alle strutture organizzative, sia come obiettivi di singola struttura, sia come obiettivi trasversali.

Ogni unità di personale, dirigenziale e di comparto, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa in proporzione al proprio ruolo e ai propri compiti. Il processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa è collegato ai sistemi di *budget* e di Controllo di Gestione (CdG).

La fase di avvio del *budget* rappresenta anche il momento di “avvio” della programmazione e, quindi, del ciclo di gestione della *performance*, in quanto con l'avvio del processo di *budget* vengono identificate, negoziate e definite, tra i diversi livelli del Sistema, le tattiche, le azioni e gli interventi, che dovranno essere messi in atto per garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici. La



fase di negoziazione può essere, nel corso dell'anno di riferimento, riattivata qualora dal monitoraggio infra-annuale degli indicatori, identificati per ogni intervento, emerga uno scostamento rilevante rispetto al target indicato.

Tale processo consente di rinegoziare, sulla base di motivazioni concrete ed oggettive, l'obiettivo e quindi consentire di attuare azioni per il riallineamento dello stesso obiettivo e il suo raggiungimento.

Il documento di *budget*, appositamente deliberato dal Direttore Generale, costituito da diverse schede di *budget*, collegate ai CdR (Centri di Responsabilità) della CO.AN., è il principale documento amministrativo di riferimento per la successiva valutazione delle *performance*.

Il documento di *budget* contiene anche i pesi delle varie schede di *budget*.

Gli obiettivi operativi annuali possono distinguersi in:

- ❖ obiettivi regionali, ovvero quelli che discendono dalle Regole di Sistema e dagli obiettivi di interesse regionale dei Direttori Generali;
- ❖ obiettivi aziendali ovvero quelli declinati per Centro di Responsabilità, al fine di dare attuazione agli strumenti di programmazione o per migliorare o consolidare servizi/attività.

Rientrano nel concetto di *performance* anche di obiettivi individuali, ovvero quel contributo richiesto al singolo componente dell'organizzazione nella realizzazione gli obiettivi di Struttura alui assegnati. In tal caso si parla di **performance individuale**, che è espressione dell'attuazione degli obiettivi eventualmente assegnati e del comportamento agito, quale contributo fornito dal singolo individuo al raggiungimento degli obiettivi dell'ATS, rispetto al proprio ruolo nell'organizzazione, anche a livello comportamentale-organizzativo.

Per ciascuna categoria di obiettivi sopra declinati sono definiti:

- uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un *target* di raggiungimento (risultato atteso) che viene pesato;
- le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;
- le responsabilità organizzative, identificando il responsabile per ciascun obiettivo operativo.

Gli obiettivi operativi assegnati alle strutture possono essere sinteticamente riconducibili a queste tipologie di specie: di consolidamento, miglioramento e innovazione, così esplicitati:

- obiettivi di **innovazione**: sono obiettivi finalizzati alla realizzazione di progetti innovativi di particolare rilievo per ATS;
- obiettivi di **miglioramento**: sono obiettivi finalizzati al miglioramento dei servizi offerti, dei processi e delle procedure;
- obiettivi di **consolidamento**: diretti a consolidare il livello qualitativo raggiunto in termini di servizi, processi e procedure.

Gli obiettivi operativi di consolidamento, miglioramento e innovazione assumono tale definizione implicita nel momento dell'approvazione del Piano Integrato.

Gli obiettivi di **funzionamento** sono ritenuti fondamentali per il buon funzionamento delle attività e delle azioni del ciclo vitale dell'amministrazione, anche se non direttamente correlati a obiettivi strategici.

Nel corso dell'anno gli obiettivi strategici ed operativi vengono monitorati con cadenza periodica dalla Direzione strategica attraverso dei *report*, al fine di verificare il loro *trend* di raggiungimento e per poter imprimere azioni correttive se del caso. Una parte di questi obiettivi viene monitorata attraverso una *Dashboard* regionale, da cui è possibile effettuare estrazioni.

### 2.2.3. Il Ciclo di gestione della *performance*

La definizione degli obiettivi operativi è svolta a seguito dell'individuazione degli obiettivi strategici, cui sono correlati e si connota per il taglio tecnico. L'*output* di tale processo, come detto nel paragrafo precedente, è costituito dalle schede di *budget*, che ne rappresentano la sintesi attuativa.

Nel quadro del processo di attuazione e successiva gestione del ciclo della *performance* si inseriscono le attività di riprogrammazione degli obiettivi e degli indicatori che si dovessero rendere necessari al fine di recepire nuovi o diversi indirizzi regionali o eventuali cambiamenti intervenuti nel corso dell'anno.

Il Ciclo di gestione della *performance* si sviluppa nelle fasi tipiche del ciclo di programmazione e controllo:

- a) predisposizione del bilancio di previsione
- b) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;
- c) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, integrandosi con il ciclo di bilancio;
- d) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- e) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;



- f) utilizzo dei sistemi premianti;
- g) rendicontazione dei risultati.

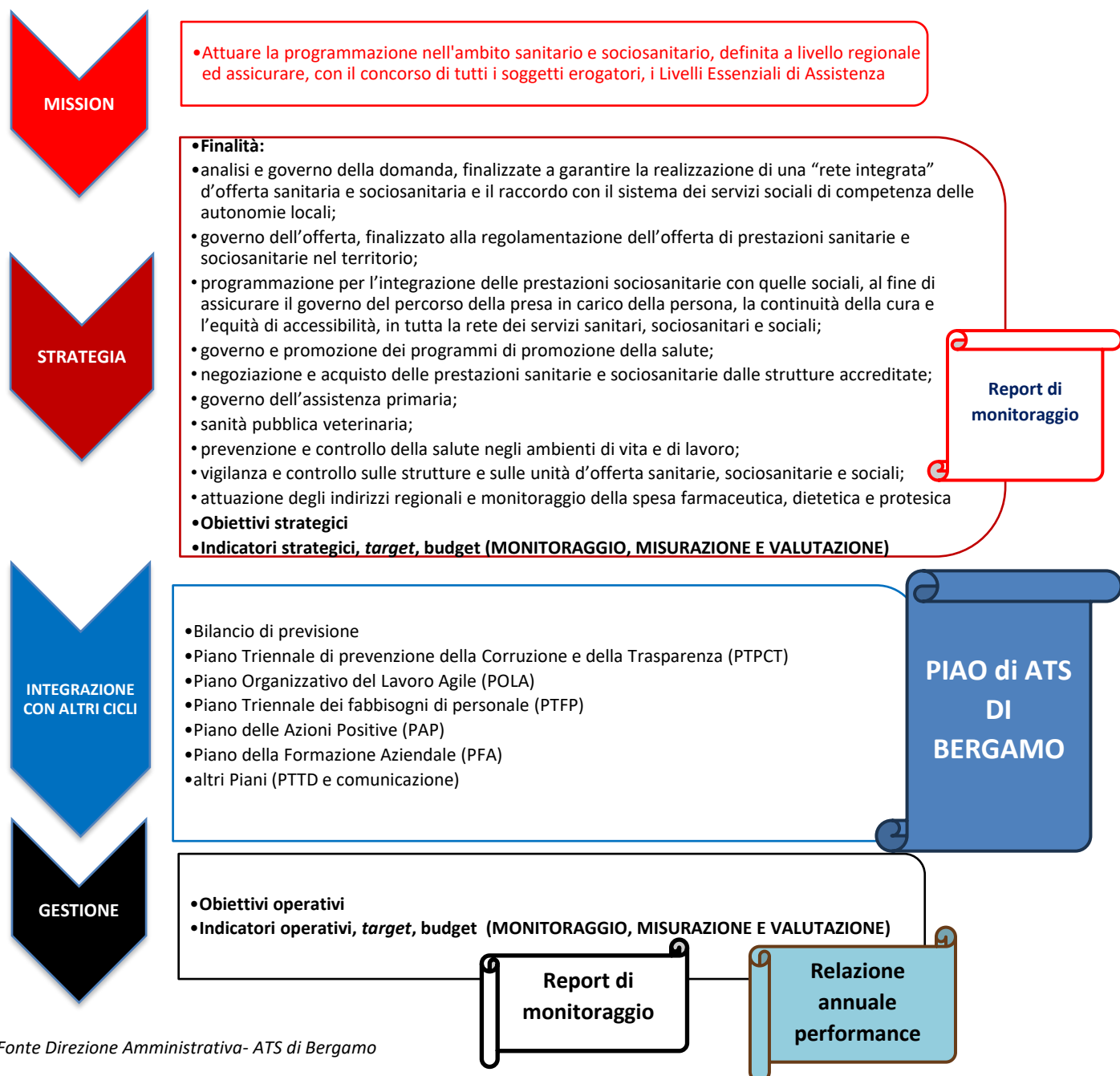
Sulla base dell'analisi del contesto locale, a partire dalla pianificazione regionale e dagli obiettivi di mandato istituzionale, che si traducono nel rispetto integrale della normativa nazionale e regionale di riferimento, l'Agenzia individua le seguenti aree di rilevanza strategica:

- ❖ LEA e LEPS;
- ❖ Prevenzione;
- ❖ Flussi informativi
- ❖ la prevenzione medica veterinaria;
- ❖ Farmaceutica
- ❖ Liste d'Attesa
- ❖ la promozione dell'assistenza territoriale quale luogo di valorizzazione delle diverse tipologie di servizi dell'assistenza primaria e della presa in carico, della loro integrazione reciproca con le Strutture ospedaliere (PS e Polo Ospedaliero), nonché la razionalizzazione della Spesa per Beni & Servizi.

*Fonte ASL 4 Liguria*

***Il Ciclo della performance***





Fonte Direzione Amministrativa- ATS di Bergamo

## 2.2.4. Le dimensioni delle performance

Le *performance* dell'Agenzia sono analizzate e valutate secondo una logica multidimensionale espressa dalle seguenti caratteristiche:

- ✓ Efficacia interna: capacità delle articolazioni dell'Agenzia di raggiungere gli obiettivi e le proprie finalità in termini di efficacia gestionale, cioè capacità di raggiungere obiettivi prefissati in sede di programmazione;
- ✓ Efficienza produttiva e gestionale: capacità di massimizzare il rapporto tra fattori produttivi impiegati nell'attività e risultati ottenuti, a parità di altre condizioni;
- ✓ Efficacia organizzativa: efficacia del modello organizzativo in termini di formazione, sviluppo delle competenze, benessere organizzativo, pari opportunità;
- ✓ Accessibilità: l'accessibilità rappresenta la possibilità di equità di accesso alle prestazioni ed ai servizi da parte degli utenti, a parità di altre condizioni;

- ✓ Qualità dell'organizzazione: si fa riferimento alla dimensione più interna dell'Agenzia e legata all'organizzazione nella gestione dei processi produttivi e di erogazione dei servizi.

### **2.2.5. Misurazione e valutazione delle performance**

Il SMVP dell'ATS di Bergamo si basa sulle indicazioni definite da Regione Lombardia nelle *"Linee Guida OIV regionale -Il Sistema di Misurazione delle performance nelle Aziende Sanitarie Pubbliche Lombarde"*.

La misurazione avviene con periodicità definita, attraverso il monitoraggio degli obiettivi di interesse regionale ed operativi, con reportistica mirata. La tempistica di rendicontazione è fissata generalmente al 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni esercizio e può variare a seguito di specifiche richieste regionali.

Infatti, il documento di budget annuale, deliberato da ATS, nonché i successivi momenti di monitoraggio, sono soggetti ad eventuali provvedimenti amministrativi di integrazione o variazione nel rispetto di ulteriori ed eventuali note regionali, emanate nel corso dell'anno, che attraverso apposite D.G.R. vanno a loro volta integrare/variare gli obiettivi in precedenza assegnati agli Enti del SSR.

Dal confronto periodico tra l'andamento della gestione e gli obiettivi definiti, possono essere effettuati, nel caso di criticità e/o scostamenti dai programmi, interventi correttivi.

Nel corso dell'anno, in riferimento, in particolare, agli obiettivi assegnati al DG, vista la condivisione per alcuni di essi con le ASST, ATS ed ASST effettuano dei monitoraggio congiunti a livello amministrativo e sanitario, al fine di governare con azioni di miglioramento quegli obiettivi ritenuti critici nel loro sentiero evolutivo.

E' compito del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni monitorare e valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi di programmazione.

### **2.2.6. La programmazione economico-finanziaria ed il sistema di misurazione della performance**

Il SMVP, in coerenza con il Bilancio di Previsione per l'esercizio in corso, rappresenta un utile strumento per la verifica del corretto impiego delle risorse nel perseguimento dei fini istituzionali e degli obiettivi definiti.

La valutazione del personale dipendente - dirigenza e comparto - risponde ai criteri previsti dalla vigente normativa e dal quadro contrattuale nazionale e locale; il personale Dirigente è anche soggetto a verifica al termine dell'incarico conferito (valutazione degli incarichi dirigenziali a cura dei Collegi Tecnici).

Il sistema premiante del personale è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e dell'Agenzia.

La performance individuale rappresenta il contributo di ciascun dipendente al conseguimento degli obiettivi dell'articolazione cui afferisce; presuppone la condivisione degli obiettivi e favorisce una comune visione dell'operatività basata sull'integrazione e sulla sinergia di differenti professionalità.

Gli obiettivi annuali sono assegnati e formalmente comunicati al personale dirigente e titolare di posizione organizzativa attraverso la scheda di valutazione; tempi, parametri, punteggi e scale per la valutazione sono definiti negli accordi di categoria e dal sistema di valutazione vigente per il Comparto e per la Dirigenza.

### **Gli indicatori di risultato**

Si rinvia all'All.7 per consultare gli Obiettivi operativi di ATS Bergamo per l'anno 2026, che vanno correlati agli Obiettivi Strategici 2026-2028, cui sono associati specifici indicatori di misurazione.

**Piano delle Azioni Positive 2026 (PAP)**

In riferimento agli obiettivi di benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, il CUG ha elaborato e proposto il Piano delle Azioni Positive, relativo al triennio 2026-2028, secondo quanto previsto dalle norme vigenti, esponendolo in n.3 macroaree di intervento.

**Area 1. Pari opportunità, medicina di genere, formazione e aggiornamento**

Obiettivo	Azioni	Responsabilità	Risultato
Offrire a tutti i dipendenti un Piano Formativo mirato alla crescita di tutte le professionalità presenti, garantendo l'equità nel riconoscimento dei crediti formativi, favorendo la partecipazione, promuovendo, in particolare eventi finalizzati alla crescita di una cultura dell'etica, nel rispetto del genere, delle pari opportunità e del benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definire annualmente un Piano Formativo Aziendale: <ul style="list-style-type: none"> <li>rivolto a tutte le professionalità presenti in Agenzia, garantendo pari opportunità</li> <li>favorire il conseguimento dei crediti formativi per tutte le professionalità che sono tenute all'obbligo della Formazione Continua (profili sanitari, sociosanitari e sociali)</li> </ul> </li> <li>Prevedere all'interno del piano formativi percorsi dedicati a tematiche connesse allo sviluppo delle competenze professionali/relazionali, in particolare la gestione dei conflitti, la comunicazione, le dinamiche interpersonali)</li> <li>Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, anche mediante il ricorso a modalità formative a distanza</li> <li>Promuovere/sostenere eventi di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne</li> <li>Promuovere evento formativo dedicati al tema della medicina di genere e alle sue implicazioni nell'ambito dell'ATS</li> </ul>	<p>CUG</p> <p>FORMAZIONE</p> <p>SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI</p> <p>SC GSRU</p>	<p>Realizzazione delle azioni previste</p> <p>Indicatore:</p> <p>Partecipazione agli eventi formativi</p>

Obiettivo	Azioni	Responsabilità	Risultato
Garantire pari opportunità d'accesso fra uomini e donne e professionalità differenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizzare alle pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia per il personale maschile che femminile, per i diversi profili professionali, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche</li> <li>Diffondere la conoscenza del Codice di Condotta Aziendale contro le discriminazioni, la violenza e le molestie sul luogo di lavoro e per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di mobbing</li> <li>Sostenere il percorso di inserimento in azienda dei nuovi assunti per l'accoglienza, il passaggio di consegne e l'affiancamento</li> </ul>	<p>CUG</p> <p>SC GSRU</p> <p>SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI</p>	Realizzazione delle azioni previste

**Area 2. Conciliazione vita – lavoro**

Obiettivo	Azioni	Responsabilità	Risultato
<p>Promozione di strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro favorendo la conciliazione del lavoro con i tempi di cura della famiglia (presenza di figli minori, familiari anziani o fragili, distanza dal luogo di lavoro) al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>aumentare il benessere sul luogo di lavoro</li> <li>ridurre lo stress correlato alla difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze di cura della famiglia</li> </ul>	<p>Sostenere la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia (presenza di figli minori, familiari anziani o fragili, distanza dal luogo di lavoro).</p> <p>Promozione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-del lavoro agile sia per il comparto che per la dirigenza;</li> <li>-della concessione di <i>benefit</i> quali la flessibilità di orario;</li> </ul>	<p>CUG</p> <p>SC GSRU</p> <p>Mobility Manager</p>	<p>Realizzazione delle azioni previste</p> <p>Indicatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-numero di richieste incontro consigliere di fiducia</li> <li>-incremento numero dipendenti in lavoro agile</li> </ul>

Obiettivo	Azioni	Responsabilità	Risultato
<p>Promozione di strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro favorendo la conciliazione del lavoro con i tempi di cura della famiglia (presenza di figli minori, familiari anziani o fragili, distanza dal luogo di lavoro) al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ aumentare il benessere sul luogo di lavoro</li> <li>○ ridurre lo stress correlato alla difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze di cura della famiglia</li> </ul>	<p>-implementare la fruizione di parcheggi aziendali;</p> <p>-della mobilità interna del personale per l'avvicinamento al luogo di residenza;</p> <p>-dell'identificazione di luoghi/spazi dedicati al personale (consumo dei pasti) presso le sedi aziendali territoriali</p> <p>-di punti di ascolto psicologico</p> <p>- della consulenza del Consigliere di fiducia, quale organo deputato a rilevare problemi e criticità e ad elaborare idee sulla prevenzione e azioni contro le discriminazioni, molestie e mobbing, all'interno della Agenzia, oltre a svolgere una funzione preventiva nei confronti del disagio lavorativo</p>	<p>CUG</p> <p>SC GSRU</p> <p>Mobility Manager</p>	<p>Realizzazione delle azioni previste</p> <p>Indicatore:</p> <p>-numero di richieste incontro consigliere di fiducia</p> <p>-incremento numero dipendenti in lavoro agile</p>

**Area 3. Benessere organizzativo, promozione di stili di vita sani**

Obiettivo	Azioni	Responsabilità	Risultato
<p>Promozione del benessere organizzativo e sostegno alla diffusione della cultura aziendale orientata a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ la prevenzione e riduzione di fattori di stress lavoro correlato</li> <li>○ la promozione di stili di vita sani</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgazione di strumenti sul benessere organizzativo</li> <li>• Implementare interventi di prevenzione dello stress lavoro correlato</li> <li>• Sostegno ai progetti del DIPS inerenti il benessere legati anche all'attività fisica e alla corretta alimentazione</li> </ul>	<p>CUG</p> <p>DIPS</p>	<p>Realizzazione delle azioni previste</p>



## 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1. Premessa

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

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

L'ATS di Bergamo adotta un sistema di principi e regole per prevenire i rischi di corruzione tramite misure organizzative (oggettive) e comportamentali (soggettive), promuovendo la cultura dell'integrità, del buon andamento e della tutela dell'interesse pubblico.

L'obiettivo è migliorare integrità, efficienza ed efficacia dell'amministrazione e contrastare l'illegalità e la *malagestio*.

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2.3.3. Struttura della sezione dei rischi corruttivi

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

## **PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo**

La *Parte Generale* individua i soggetti responsabili della prevenzione della corruzione e definisce obiettivi strategici collegati al Valore Pubblico. L'*Analisi del contesto* considera criticità esterne (territorio) e interne (struttura organizzativa e mappatura dei processi). La *Valutazione del rischio* implica l'identificazione delle aree più esposte alla corruzione e la ponderazione dei rischi. Il *Trattamento del rischio* prevede misure generali e specifiche, responsabilità, modalità e indicatori di attuazione, come indicato nella Parte III del PNA 2019.

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

Allegati alla sezione, si trovano:

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

- **Direttore Generale:**

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

- **RPCT:**

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

- **Struttura di supporto al RPCT:**

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

- **NVP:**

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

- **UPD:**

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

- **RASA (Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante):**

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

- **Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio:**

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

- **Coinvolgimento di dipendenti e collaboratori:**

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

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

- **Stakeholder:**

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

### **2.3.6. Valutazione di impatto del contesto esterno**

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

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

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

#### **Aspetti socio-demografici ed economici rilevanti**

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

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

Indicatori economici evidenziano un buon benessere della popolazione. Il tasso complessivo di occupazione è del 74.1% nella fascia di età 20-64 anni e un PIL *pro capite* in crescita (+2%). Bergamo è la provincia più virtuosa per quanto riguarda il tasso di disoccupazione giovanile dai 15 ai 24 anni: solo 3%. Inoltre, per ogni 10 imprese registrate, solo il 0,7% sono in fallimento (6° posto). Il numero delle *start-up* innovative ogni 1.000 società di capitale è aumentato nel 2025 (+6,3%) e il divario occupazionale di genere è diminuito. Rispetto ad altre province, vi è buona gestione dei pagamenti ai fornitori: 60% delle fatture commerciali ai fornitori vengono pagate entro la scadenza (3° posto). Malgrado la sempre maggiore diffusione delle operazioni con Pos nella bergamasca, il dato rimane inferiore alla media in Lombardia.

#### **Istruzione, formazione e imprenditorialità**

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

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

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

#### **Livello di criminalità**

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

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

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

#### **Rischi specifici e misure preventive**

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

Tra i settori emergenti più esposti ritroviamo:

- **PNRR:** Frodi e conflitti d'interesse riguardano il 15% dei casi totali in Italia (danno stimato: 25%).
- **Cybersecurity:** il *ransomware* è il principale attacco, con un aumento del 64% ad aprile 2025 rispetto all'anno precedente. Il numero di rivendicazioni a luglio 2025 era 199 (fonte *CyberSecurity Italia*, Laus Informatica)

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

L'utilizzo di piattaforme ministeriali/regionali (come ad esempio "PA 2026" per i fondi PNRR legati alla digitalizzazione) è un altro strumento utile per prevenire i rischi correlati al PNRR.

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

### 2.3.7. Valutazione di impatto del contesto interno

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

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

### Mappatura dei processi a rischio

Si rimanda al paragrafo dedicato nella sezione 2.3.8, integrato con l'Allegato 1 del PIAO 2026-2028, intitolato "*Mappatura dei processi, valutazione e trattamento del rischio di corruzione*".

### Risorse umane-Distribuzione per ruolo e territoriale

Si rimanda al successivo paragrafo 3.1 PIAO.

L'appartenenza a un ordine comporta l'osservanza di regole deontologiche utili a prevenire comportamenti scorretti.

### Procedimenti disciplinari

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

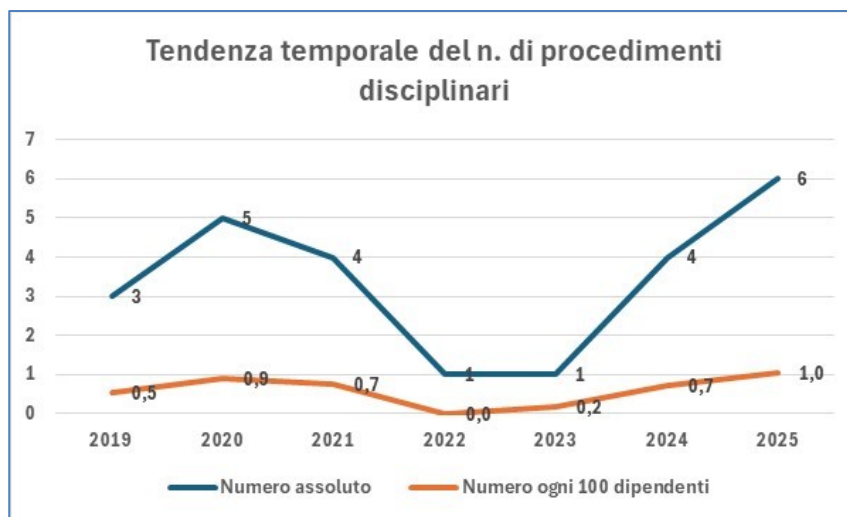
Nel 2025:

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

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

Il livello di soddisfazione dei dipendenti rappresenta un indicatore rilevante del contesto interno, in particolare in relazione alla gestione delle risorse umane e ai presidi di prevenzione del rischio corruttivo. Un clima organizzativo caratterizzato da criticità diffuse può infatti favorire condizioni potenzialmente idonee allo sviluppo di comportamenti non etici e ad aumentare l'esposizione al rischio corruttivo. Nell'ambito del Progetto sperimentale regionale sul clima organizzativo, promosso dall'Agenzia di Controllo del Sistema Socio-sanitario lombardo (ACSS), è stato somministrato a tutto il personale degli Enti sanitari pubblici un questionario finalizzato a rilevare, in modo strutturato, le principali dimensioni del clima organizzativo. La rilevazione, condotta nel periodo luglio-settembre 2025, ha consentito di raccogliere informazioni di carattere generale sul livello di percezione del benessere organizzativo, sulle relazioni interne, sui processi decisionali e sul senso di appartenenza all'organizzazione. I risultati, analizzati in forma aggregata, restituiscono un quadro complessivo utile a individuare ambiti di attenzione e potenziali aree di miglioramento.

Gli esiti dell'indagine costituiscono pertanto un importante elemento conoscitivo a supporto dei processi di programmazione, di sviluppo organizzativo e di miglioramento continuo dell'Agenzia."



Fonte UPD-ATS di Bergamo

### **Risorse economiche**

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

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

Il volume del conto economico dell'ATS Bergamo per l'esercizio al 4°trimestre del 2025 è pari a € 1.706.679.445, cui sono da aggiungere € 401.309.537 della "Distribuzione Per Conto" (dato consumo es. 2025 altre ATS).

### **Ulteriori dati sul contesto interno**

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

#### **⇒ Percezione della corruzione**

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

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

#### **⇒ Conoscenza delle misure di prevenzione**

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

#### **⇒ Considerazioni sulla survey**

Il tasso di partecipazione alla *survey*, pari all'80% dei presenti alla formazione, evidenzia un buon coinvolgimento, ma i risultati non possono essere estesi all'intera organizzazione, dato che il campione rappresenta solo il 50% del personale complessivo.

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

Nonostante ciò, la survey offre una preziosa panoramica sulle percezioni e conoscenze dei partecipanti, evidenziando ulteriori margini di miglioramento, per temi come il *Pantouflage* e il *Whistleblowing*.

### ⇒ Valutazioni conclusive

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

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

## 2.3.8. Mappatura dei processi

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

### Aree di rischio principali

#### Aree generali:

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

#### Aree specifiche per il SSN:

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

### Sintesi delle misure adottate:

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

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

### Area dei controlli (area a rischio)

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

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

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

### 2.3.9. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

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

Ogni scheda comprende: l'area di rischio, l'identificativo della scheda, la denominazione del processo, dipartimento e struttura di appartenenza, responsabile del processo, sintetica descrizione dello stesso, *input*, *output* e tempi di svolgimento. Nella parte “DESCRIZIONE DEL PROCESSO” viene indicata ogni attività del processo ed i soggetti che svolgono le attività; la parte “VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE” comprende l'identificazione/descrizione dei comportamenti o degli eventi rischiosi, l'analisi e ponderazione del rischio, mentre la parte “TRATTAMENTO DEL RISCHIO DI CORRUZIONE” comprende le misure di trattamento in atto, le azioni programmate e gli indicatori di attuazione delle stesse. In continuità con il 2024, nel 2025 l'ATS di Bergamo ha sperimentato su ulteriori n. 3 processi una nuova metodologia di mappatura, basata sull'identificazione, analisi e ponderazione dei rischi, in linea con le indicazioni del Decreto DG Welfare 20638 del 21 dicembre 2023. Questo modello (Healthcare Enterprise Risk Management o HERM) mira a superare un approccio frammentato, aggregando i risultati per presentare i rischi in modo chiaro e prioritario.

La Deliberazione di Regione Lombardia n. XII/3720, approvata nella seduta del 30 dicembre 2025, sottolineava l'importanza della diffusione di questo modello, coinvolgendo il *Risk Manager* e l'*Internal auditor*. In continuità con queste indicazioni, la Deliberazione di Regione Lombardia n. XII/5589 del 30 dicembre 2025 ritiene utile l'implementazione di procedura integrata con le funzioni di *Internal auditing*.

La tassonomia dei rischi prevista dalla metodologia HERM comprende rischi: clinico-sanitari, esterni, finanziari, strategici, operativi e di conformità/compliance, come ad esempio il rischio corruzione. Una delle principali sfide individuate riguarda la conciliazione tra le metriche utilizzate nel sistema di ponderazione dell'ANAC (livello nazionale), attualmente in vigore, e quelle del nuovo modello sperimentale (livello regionale).

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

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

#### 1. Identificazione del rischio

Individuazione di eventi rischiosi attraverso:

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

#### 2. Analisi del rischio

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

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

#### 3. Ponderazione del rischio

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

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

Fonte RPCT-ATS di Bergamo

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

### 2.3.10. Trattamento del rischio: progettazione delle misure organizzative

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

Si possono distinguere, a questo proposito:

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

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

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

Fonte RPCT-ATS di Bergamo

#### MODELLO DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO DI ATS DI BERGAMO

TRATTAMENTO DEL RISCHIO DI CORRUZIONE					
misure di trattamento già in atto		programmazione di nuove misure di trattamento da attuare			indicatori di attuazione delle misure
		misura prevista	tempi di attuazione	responsabile della attuazione	
misure generali	misure specifiche				



### **Misure di prevenzione generali**

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

#### **Misure di prevenzione da applicarsi successivamente al verificarsi di “episodi corruttivi”**

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

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

#### **Codice di comportamento**

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

Il Codice si applica a dipendenti (comparto e dirigenza), collaboratori, consulenti, titolari di organi di vertice e imprese fornitrici. Esso richiama obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio all'interesse pubblico, vietando comportamenti che possano



## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

favorire benefici personali legati alle funzioni esercitate. La violazione del Codice comporta responsabilità disciplinare e, nei casi previsti, risoluzione del contratto o rapporto di lavoro.

Per garantire l'applicazione del Codice:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il ruolo attivo dei dipendenti nella prevenzione della corruzione, nel rispetto delle tutele previste dal *whistleblowing*, potrebbe contribuire a rafforzare la cultura dell'integrità.

### Emersione e gestione del conflitto di interessi

Ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. n. 62/2012, all'atto dell'assegnazione all'Ufficio, il dipendente<sup>1</sup> informa per iscritto il dirigente o il responsabile dell'Ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i già menzionati rapporti di collaborazione;

---

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

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 così come specificato all'art. 6, comma 1, del Codice di comportamento.

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

Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'Agenzia le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'Ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'Ufficio.

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

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

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

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

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

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

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

L'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione, prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per delitti commessi dai pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione<sup>2</sup>, non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; né possono fare parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Per garantire il rispetto della norma presso l'ATS di Bergamo, il Presidente di ciascuna Commissione, preliminarmente all'inizio dei lavori, cura che tutti i membri della Commissione rendano apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà da cui risulti

---

<sup>2</sup> Reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale

l'insussistenza delle cause ostative alla partecipazione alla Commissione. Le dichiarazioni sono trasmesse al responsabile del procedimento, che effettua verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni.

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

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

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

### **Verifica di assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità per l'assunzione di "incarichi di direzione" o di incarichi dirigenziali presso l'ATS di Bergamo**

Il d.lgs. n. 39/2013 ha previsto varie ipotesi di inconferibilità<sup>3</sup> e di incompatibilità<sup>4</sup> di incarichi svolti nell'ambito delle amministrazioni pubbliche.

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

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

Varie sono anche le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi dirigenziali, interni od esterni, tenendo presente che, come chiarito da ANAC, le inconferibilità e le incompatibilità per gli incarichi dirigenziali previste dal d.lgs. n. 39/2013 non si applicano alla dirigenza sanitaria (*rectius*: dirigenza del ruolo sanitario), mentre si applicano alla dirigenza "tecnico-amministrativa"<sup>5</sup>.

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La violazione delle disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 costituisce una delle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione per cui, in base all'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, come modificata dal d.lgs. n. 97/2016, il RPCT deve segnalare i nominativi dei dipendenti responsabili della scorretta attuazione della misura all'organo di indirizzo e all'OIV, e indicarli agli uffici competenti all'esercizio dell'azione della misura disciplinare<sup>6</sup>.

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

---

<sup>6</sup> La delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, recante *"Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi"*, disciplina il procedimento di accertamento delle cause di inconferibilità o incompatibilità che il RPCT è tenuto ad attivare nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico e del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

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

Il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 (introdotto dall'art. 1, comma 42, lett. l), della L. 190/2012) prevede il divieto per i dipendenti<sup>7</sup> che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali<sup>8</sup> per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (c.d. "divieto di *pantouflage*" o di "*post-employment*", o di "*revolving doors*").

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

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

- il Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dell'ATS è tenuto ad assicurare che, all'atto di dimissione o cessazione dal servizio, il dipendente sottoscriva apposita dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; il Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane applica analoga misura alla cessazione dal servizio del Direttore Generale, del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio-Sanitario; il rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione va segnalato al RPCT;
- il Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dell'ATS adatta gli schemi dei contratti di lavoro da far sottoscrivere ai dipendenti in modo che sia prevista una clausola che preveda specificamente il divieto di *pantouflage*;
- il Responsabile della SC Gestione Tecnico-Patrimoniale è tenuto ad assicurare che nei bandi di gara o in equivalenti atti prodromici agli affidamenti di contratti di appalto, anche mediante procedura negoziata, sia previsto quale condizione di partecipazione alla procedura, a pena di esclusione dalla stessa, che l'offerente non abbia concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque non abbia attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'ATS che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Agenzia nei loro confronti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto; i partecipanti alle procedure devono rilasciare apposita dichiarazione in merito alla sussistenza del requisito suddetto (cfr. i "*Criteri di condotta del personale dell'ATS di Bergamo con i fornitori*" approvati con Deliberazione del Direttore Generale n. 133 del 23 febbraio 2017); all'esatto rispetto di tale previsione sono tenuti tutti gli altri Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, in presenza di analoghi procedimenti amministrativi ascritti alla loro responsabilità;
- i dirigenti che, nell'esercizio delle loro funzioni, vengano a conoscenza di violazioni del divieto di *pantouflage* devono farne denuncia alla Procura presso la Corte dei Conti, e devono darne immediata comunicazione al Direttore della SC Gestione Tecnico-Patrimoniale e al responsabile di qualunque altra Struttura aziendale che risulti intrattenere rapporti contrattuali con i soggetti che hanno indebitamente conferito gli incarichi, affinché si faccia valere il divieto di contrattare con le pubbliche amministrazioni previsto dall'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

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

<sup>7</sup> "Dipendenti": soggetti legati alla P.A. da un rapporto di lavoro, sia esso a tempo indeterminato, determinato o autonomo (parere ivi compresi i soggetti titolari di uno degli incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013).

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

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

### **Autorizzazione a svolgere incarichi extra-istituzionali**

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

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

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

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

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

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

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

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

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



- Per gli incarichi di durata superiore a un anno, il responsabile del procedimento provvede ad acquisire annualmente una dichiarazione aggiornata circa la titolarità di incarichi o cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione e circa la insussistenza di conflitti di interesse e ad effettuare le conseguenti valutazioni e verifiche.
- Il RPCT controlla a campione la avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e la relativa pubblicazione delle stesse.

Fermo restando quanto sopra, tutti i collaboratori e consulenti devono astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri (o di parenti e affini fino al secondo grado, o del coniuge, o del convivente), e in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Si applicano in tal caso le stesse procedure previste per i dipendenti.

La violazione degli obblighi previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, come specificati dalla presente sezione, costituisce causa di decadenza dall'incarico (art. 2, comma 3, D.P.R. n. 62/2013)

Nell'anno 2025 il monitoraggio non ha esitato situazioni di conflitto di interesse.

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

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

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

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

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

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

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

### **Rotazione ordinaria**

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

Presso l'ATS di Bergamo la concreta possibilità di rotazione del personale dirigenziale nell'ambito della dirigenza amministrativa appare estremamente problematica, sia per l'esiguità del numero di dirigenti disponibili, sia soprattutto per il fatto che il contenuto degli incarichi dirigenziali *de quo* comporta l'esercizio non solo di un ruolo gestionale, ma anche (e, forse, soprattutto) di un ruolo di alta specializzazione e di elevate conoscenze tecnico-specialistiche; ciò è dovuto anche al fatto che il numero di "*professionals*" all'interno delle strutture amministrative è assai ridotto, così come – in generale – è assai ridotta – rispetto ad analoghe realtà – la dotazione organica complessivamente disponibile.

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

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

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

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

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

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

Nelle schede costituenti l'allegato 1) al PIAO *"Mappatura dei processi – identificazione, analisi, valutazione e trattamento del rischio"* sono comunque indicate misure di prevenzione specifiche che, unitamente alle altre misure di prevenzione generali, appaiono ad oggi sufficienti a contenere ragionevolmente il rischio di eventi corruttivi<sup>9</sup>. In alcuni casi è anche prevista una rotazione riferita non ai ruoli dirigenziali ma a personale non dirigente che, tuttavia, esercita funzioni di vigilanza e controllo particolarmente a rischio.

### **I Patti d'integrità e le clausole di legalità e la clausola "T&T" (clausola per la Trasparenza e Tracciabilità)**

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

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

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

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

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

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

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

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

- l'obbligo di adesione a convenzioni regionali stipulate dalla centrale di committenza/soggetto aggregatore ARIA S.p.A.;

---

<sup>9</sup> Cfr. all.2 al PNA 2019

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



## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

- l'obbligo di adesione a convenzioni/accordi quadro/SDA (Sistema Dinamico di Acquisto) CONSIP/ARIA; salvo motivazioni specifiche di impossibilità di adesione;
- l'obbligo di programmazione triennale degli acquisti di beni e servizi superiori o pari ad € 140.000,00;
- l'obbligo di programmazione triennale dei lavori superiori o pari a € 150.000,00;
- l'obbligo di utilizzo delle piattaforme di e-procurement messe a disposizione dalla centrale di committenza regionale ARIA (piattaforma SINTEL) e da Consip (MEPA – mercato elettronico della pubblica amministrazione-Accordi quadro, SDA – Sistemi Dinamici di Acquisto).

### Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

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

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

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

### Trasparenza

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

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

### Misure di prevenzione specifiche

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

Le misure specifiche possono essere ricondotte alle seguenti categorie:

- misure di controllo/*audit*;
- segregazione delle funzioni;
- misure di regolamentazione interna;
- sensibilizzazione degli operatori;
- misure di semplificazione e di informatizzazione di specifici processi;
- rotazione delle tipologie di pratiche assegnate agli operatori;
- rotazione dei territori assegnati o delle tipologie di attività assegnate ai dipendenti per l'esercizio di funzioni di vigilanza e controllo;
- svolgimento di attività “a rischio” (specie di vigilanza e controllo) con coppie di operatori a composizione variabile.

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

#### a) Controlli interni:

- controllo preventivo sulla regolarità amministrativa e contabile delle deliberazioni del Direttore Generale e degli atti (determinazioni) dirigenziali;
- controlli di competenza del Collegio sindacale sulla legittimità degli atti e dei procedimenti (osservanza di leggi, norme e Regolamenti); sull'andamento della gestione aziendale sotto il profilo economico, finanziario e patrimoniale; sulla regolare tenuta della contabilità e sulla conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; sulla corretta gestione della cassa;
- controlli di competenza del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP), in particolare sulla relazione annuale del RPCT, sull'adempimento degli obblighi di trasparenza e sulla coerenza tra la sezione rischi corruttivi e trasparenza e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;

- controlli del Servizio ispettivo di cui all'art. 1, comma 62, della L. 662/1996 (sul divieto di svolgimento di attività lavorative incompatibili con lo status di pubblico dipendente).

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

- *Internal Auditing* (IA), quale strumento necessario alla valutazione dell'efficacia del sistema dei controlli interni, anche mediante la verifica ed il controllo di secondo livello sulla conformità delle procedure aziendali rispetto a norme o regolamenti, con la finalità di identificare, mitigare e/o correggere gli eventuali rischi strategici, di processo e di informativa e vengono svolti specifici audit sulle aree aziendali. Tale funzione è prevista dalla L. R. n. 17/2014 anche all'interno degli enti del "sistema regionale", fa perno su uno specifico responsabile (RIA) e opera sulla base di un "*Piano delle attività di Internal audit*" annuale (per l'anno 2025, il Piano di IA è stato adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 194/2025, anche per l'anno 2026 sarà adottato specifico provvedimento). La responsabilità della gestione operativa della funzione di Internal Auditing è stata attribuita al Dott. Stefano Bonini con delibera del Direttore Generale n. 1136 del 23 dicembre 2022.

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

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

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

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

b) Controlli esterni:

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

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

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

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

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

---

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

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

### Piano di Monitoraggio per il 2026

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

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

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

### 2.3.12. Anticorruzione e trasparenza

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

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

#### La pubblicazione di dati, informazioni e documenti sul sito istituzionale

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

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

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

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

In ogni pagina all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" è presente la data dell'ultimo aggiornamento effettuato.

I responsabili della pubblicazione devono verificare che i dati, le informazioni e i documenti siano disponibili in formato di tipo aperto, facilmente accessibili, completi, e tempestivi, per garantire la trasparenza e il riutilizzo delle informazioni da parte di

chiunque (ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 33/2013). Il coordinamento tra le strutture produttrici dei dati e quelle incaricate della pubblicazione è imprescindibile, al fine di ridurre il rischio di disallineamenti o ritardi.

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

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

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

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

La rendicontazione periodica al RPCT, sottoscritta dal Responsabile, costituisce autocertificazione del livello di assolvimento degli obblighi di pubblicità ai fini dell'attestazione annuale resa dal NVP.

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

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

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

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

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

Di seguito il dettaglio delle tipologie con l'indicazione di quante richieste sono pervenute in ATS alla data del 31.12.2025:

- **1° semestre 2025:**
  - n. 54 istanze di accesso documentale
  - n. 0 istanze di accesso civico semplice
  - n. 5 istanze di accesso civico generalizzato
- **2° semestre 2025:**
  - n. 69 istanze di accesso documentale
  - n. 3 istanze di accesso civico semplice

---

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

- n. 3 istanze di accesso civico generalizzato

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

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

Le principali modifiche includono:

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

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

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

### **La trasparenza e tutela dei dati personali**

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti *web* per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo o amministrativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e nel Codice in materia di protezione dei dati personali come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101<sup>13</sup>.

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

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

In ottemperanza al Regolamento (UE) n. 2016/679, l'ATS di Bergamo ha provveduto alla nomina del *Data Protection Officer/Responsabile della Protezione dei dati*. Attualmente il Responsabile della Protezione dei Dati designato è: "LTA srl" i cui riferimenti – unitamente alle informative *privacy* – sono pubblicate nella sezione "*Privacy*" sulla home page del sito web istituzionale.

---

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



## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La sezione pone in relazione l'architettura, secondo cui si struttura l'ATS di Bergamo, con le risorse umane in essa allocate.



### 3.1. Struttura organizzativa

Il POAS vigente di ATS di Bergamo è rimasto invariato, in quanto è ancora quello relativo all'aggiornamento effettuato nel 2024, come già riportato nella Premessa del documento, già richiamato nel PIAO precedente.

Il POAS ha la peculiarità di descrivere l'Organizzazione *in fieri* dell'ATS nel periodo cronologico di riferimento, secondo appunto un Cronoprogramma di attuazione; Il POAS può essere eventualmente modificato ogni anno, secondo quanto previsto dalla Direzione Generale Welfare. Va detto che eventuali spostamenti di Uffici o di Funzioni possono essere tuttavia adottati, ma sempre attraverso deliberazione direttoriale.

Si fornisce a seguire, in sintesi, la rappresentazione grafica dell'ATS di Bergamo, a livello macro, dando dapprima una definizione concettuale delle articolazioni costituenti l'Ente.

- ⇒ **Direzione Generale:** esercita la programmazione, la gestione ed il governo delle attività dell'ATS a livello di strategicità e trasversalità.
- ⇒ **Direzione Amministrativa-Sanitaria-Sociosanitaria:** esercitano, ciascuna per le proprie competenze, la programmazione, la gestione ed il governo rispettivamente nell'ambito dei servizi amministrativi, sanitari e sociosanitari.
- ⇒ **Direzione Strategica:** Il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario ed il Direttore Socio-Sanitario nell'ambito delle loro funzioni coadiuvano in modo integrato, formulando pareri e proposte, le decisioni del Direttore Generale.
- ⇒ **I Dipartimenti:** Sono articolazioni organizzative all'interno di una Direzione, che aggregano Aree omogenee per funzione programmatoria, gestionale e coordinamento, sono di tipo «gestionale», in quanto perseguono l'obiettivo di razionalizzare e gestire le risorse al loro interno, secondo gli obiettivi attribuiti dalla loro Direzione di appartenenza; hanno al loro interno Strutture, di cui monitorano e promuovono lo svolgimento delle attività svolte, nonché la loro efficacia.

I Dipartimenti dell'ATS di Bergamo hanno solo una componente residuale di tipo «funzionale» (in quanto svolgono alcune attività in funzione di articolazioni organizzative di altri Dipartimenti).

- ⇒ **I Dipartimenti interaziendali**, invece, vedono la partecipazione di alcune articolazioni aziendali di ATS di Bergamo per il perseguimento di finalità condivise con altri Enti del SSR:
  - ✓ **D.C.PA. -Dipartimento Interaziendale Cure Palliative;**
  - ✓ **D.I.P.O. - Dipartimento Interaziendale Provinciale Oncologico;**
  - ✓ **D.M.T.E. – Dipartimento Interaziendale Medicina Trasfusionale** (in questo Dipartimento, in realtà, ATS non è componente, ma intesse collaborazione nella relativa rete).

Nel corso del 2026 partirà un coordinamento provinciale per la riabilitazione

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

- ⇒ **Le Strutture:** si suddividono in n.3 tipologie e possono essere articolazioni interne di Dipartimenti o di Direzioni (per queste ultime va esclusa la SSD):
- **Struttura Complessa (SC):** Articolazione organizzativa con competenze specialistiche e multiprofessionali che genera servizi omogenei;
  - **Struttura Semplice (SS):** Sub-articolazione organizzativa della SC con funzioni specifiche;
  - **Struttura Semplice Dipartimentale (SSD):** Articolazione in *staff* ad un Dipartimento, è strumentale sia alla SC che alla eventuale SS.
- ⇒ **La Funzione:** Esercita un'attività prevista generalmente da leggi nell'interesse dell'Ente.
- ⇒ **La Funzione interaziendale:** Co-interessa più soggetti per fini di efficientamento.
- ⇒ **Gli Organismi:** Svolgono funzioni specifiche in modalità collegiale.
- ⇒ **Gli Uffici:** Sono l'articolazione strutturale elementare, che svolge l'attività con specifiche finalità istituzionali.

Il POAS vigente per tempo descrive:

n.24 Strutture Complesse (SC)

n.4 Strutture Semplici Dipartimentali (SSD)

n.38 Strutture Semplici (SS)

n.3 Dipartimenti interaziendali:

- Dipartimento interaziendale Cure Palliative (D.C.PA.)
- Dipartimento interaziendale Provinciale Oncologico (D.I.P.O.)
- Dipartimento interaziendale Medicina Trasfusionale ed Ematologia (D.M.T.E.)

n.2 Funzioni interaziendali:

- Funzione Interaziendale Security Operation Center (S.O.C.)
- Funzione Amministrativa Interaziendale Processi Integrati (A.I.P.I.)

Si precisa che la DGR XII/5589 del 30.12.2025 “*Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2026 ed in ordine agli 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 2026 – (di concerto con il Vicepresidente Alparone e l'Assessore Lucchini)*” ha introdotto una novità/opzione inerente al POAS, esercitabile su richiesta dall'esercizio 2026 con delle specifiche cogenti.

Ovvero, per migliorare il grado di flessibilità e autonomia nella definizione degli assetti organizzativi, Regione Lombardia ha previsto, a decorrere dal 2026, una procedura semplificata, nei casi in cui vengano effettuate le seguenti rimodulazioni dei POAS vigenti:

- trasformazione da SSD in altra SSD;
- trasformazione da SSD in SS;
- trasformazione da SS in altra SS;
- cambio di afferenza di una SS;
- ridenominazione di SS o SSD con modifica delle competenze.

In tutti i casi sopradescritti, al momento della modifica, le Strutture interessate devono risultare prive di titolare e non è comunque possibile il verificarsi di un incremento di Strutture organizzative rispetto al numero già autorizzato nel POAS.

Inoltre:

- la “procedura semplificata” richiederà, qualora ATS volesse avvalersene, una relazione da presentare alla Direzione Welfare, nella quale si motiveranno le ragioni della modifica e si certificherà l'invarianza della spesa complessiva anche rispetto alla disponibilità dei fondi contrattuali, dando atto di aver proceduto con le informative preventive al Consiglio dei Sanitari (D.lgs. n. 502/1992 e L.R. n. 2/1998), al Collegio di Direzione (D.lgs. n. 502/1992), al Collegio sindacale, nonché alle OOSS.
- le modifiche sono consentite esclusivamente con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° luglio e vanno notificate entro le finestre temporali specifiche, comunicate con le istruzioni operative dalla Direzione Welfare.



## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

- la DG Welfare recepirà tutte le modifiche trasmesse in una specifica delibera, successivamente registrandola all'interno del proprio sistema informativo POAS web, comunicando formalmente l'avvenuta registrazione all'Ente richiedente, prevedendo, infine, la decorrenza delle nuove strutture sempre dal 1° gennaio e dal 1° luglio.

Si rinvia all'All.8 per consultare la rappresentazione grafica di tutte le articolazioni aziendali dell'ATS di Bergamo.

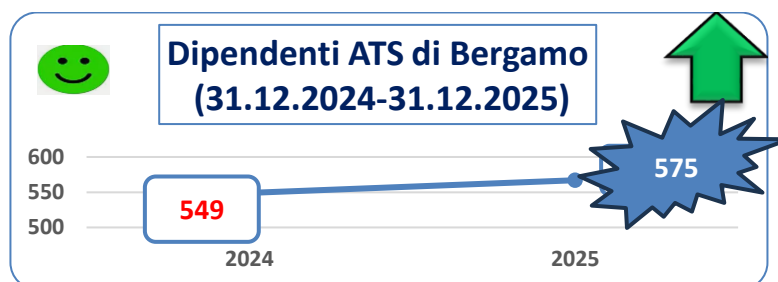
Il personale dipendente, in servizio al 31/12/2025, era così distribuito:

Fonte S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane- ATS di Bergamo

DIPARTIMENTI/DIREZIONI	Totale teste
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO	72
DIREZIONE GENERALE	40
DIPARTIMENTO PAAPSS	53
DIREZIONE SOCIO SANITARIA	2
DIPARTIMENTO PIPSSS	42
DIREZIONE SANITARIA (compreso il SFT)	34
DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA	206
DIPARTIMENTO VETERINARIO	126
Totale complessivo	575

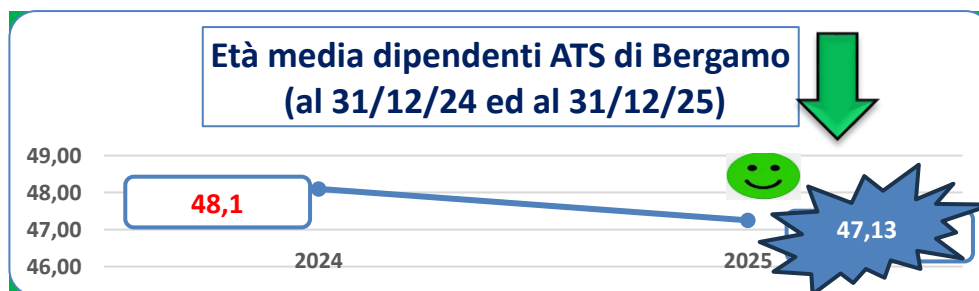
Dal 31.12.2024 al 31.12.2025, tenuto conto anche dei pensionamenti intervenuti in uscita, i dipendenti di ATS di Bergamo sono passati da un totale di n. 549 a n. 575 unità complessive, dimostrando una piena copertura del *turnover*, fronteggiando così le non poche n. 43 cessazioni intervenute.

Fonte S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane- ATS di Bergamo



Inoltre, l'età media dei dipendenti si è abbassata nel 2025 rispetto al 2024 (rif. 48,1 anni), poiché è passata con la rilevazione del 31/12/2025 al valore di 47,13 anni, in forza sia di complessivi n. 69 nuovi ingressi, a fronte di uscite costituite da dipendenti ritirati dal lavoro o trasferiti.

Fonte S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane- ATS di Bergamo





## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

Facendo riferimento alla grandezza rilevata al 31.12.2025, secondo la distribuzione *per sesso*:

- il 65,2% è rappresentato da donne (n.375) ed il restante 34,8% da uomini (n.200).

Nonostante la maggiore rappresentanza femminile, il 48,7 % degli incarichi dirigenziali (n.75 su n.154) risulta affidato a uomini. La maggioranza di quel personale risulta avere un contratto a tempo indeterminato (il 97%) e solo il 3% è stato assunto a tempo determinato.

- L' 8,3% dei dipendenti risulta assunto con contratto part-time prevalentemente per esigenze familiari, di cui l'89,6% riguarda donne,

**Ripartizione della forza lavoro per Ordini professionali al 31.12.2025:** il 57,9% dei dipendenti (n. 333) risulta appartenere a ordini professionali, di cui n. 317 all'area sanitaria, n.2 ingegneri e n.14 assistenti sociali.

**Distribuzione del personale per ruolo al 31.12.2025:**

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

**La distribuzione territoriale del personale dell'ATS di Bergamo al 31.12.2025 è la seguente:**

- n.235 dipendenti (40,9%) lavorano presso la Sede legale di Bergamo (sita in via Galliccioli 4);
- n. 219 (38,1%) dipendenti operano nel DIPS e DV presso la Sede di via Borgo Palazzo;
- i dipendenti restanti (21%) è distribuito in circa dieci Sedi territoriali in provincia.

### Livelli di responsabilità

I livelli di responsabilità della dirigenza differiscono tra loro, in coerenza con gli indirizzi regionali, in base al grado ed all'intensità di fattori quali: la strategicità rispetto alla *mission* dell'Agenzia, il grado di complessità e la specializzazione delle materie trattate, la responsabilità gestionale, il sistema di relazioni e di servizi sul territorio, la dotazione di personale unitamente alla gestione di strumentazione tecnica nonché la trasversalità delle funzioni. Gli incarichi dirigenziali dell'ATS di Bergamo sono suddivisi in due aree: dirigenza Area Funzioni locali e dirigenza Area sanitaria.

### DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI

All'interno dell'Area Funzioni Locali, come stabilisce l'art. 1 comma 6 del CCNL Funzioni locali del 16.07.2024, confluiscono i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità. Le tipologie di incarichi conferibili a tali dirigenti, come previsto dall'art. 70 del CCNL 17 dicembre 2020, si distinguono in incarichi gestionali, all'interno dei quali sono ricondotti gli incarichi di Struttura Complessa e gli incarichi di Struttura Semplice, e in incarichi professionali che sono specificati come di seguito:

- a) Incarico di direzione di Struttura Complessa: per il conferimento dello stesso, l'esperienza professionale dirigenziale richiesta non può essere inferiore a cinque anni maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità; qualora, presso l'Ente o l'Azienda, non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore;
- b) Incarico di direzione di Struttura Semplice, anche a valenza dipartimentale; che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
- c) Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo. Tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.

Ad ogni incarico è attribuito un livello di pesatura aziendale, a cui corrispondono diversi livelli di complessità funzionali e di responsabilità e pertanto una scala di competenze a cui sono ricollegati obiettivi professionali con specifico riferimento alla specializzazione conseguita, alle funzioni espletate dalla Struttura e agli eventuali profili di ricerca e di sviluppo della

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

professionalità. A livello aziendale, sono stati quindi definiti i criteri di pesatura nel rispetto dei quali sono attribuiti i valori economici degli incarichi.

Il Regolamento aziendale "Regolamento per il conferimento e la graduazione degli incarichi di Struttura e professionali in attuazione del P.O.F.A" di cui alla deliberazione n.121 del 28.02.2005, ha definito, per ciascuna tipologia di incarico, la seguente pesatura:

Fonte S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane- ATS di Bergamo

INCARICO	Fascia	Peso	Valore economico
Struttura complessa	A	10	K x 10
	A	10	K x 10
Struttura Semplice	B1	7	K x 7
	B	4	K x 4
Alta spec./ cons./studio e ricerca	C2	4	K x 4
	C1	3	K x 3
	C > 5 anni	2	K x 2

Il valore di un punto (K) riferito alla graduazione risulta declinato con arrotondamento all'intero come di seguito esplicitato:  
1 punto = € 1.472,53 – 10% = € 1.325,00

### DIRIGENZA AREA SANITARIA

All'interno della Dirigenza Area sanitaria si collocano gli incarichi conferibili ai dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie, i quali, analogamente agli incarichi attribuibili ai dirigenti appartenenti alla PTA, si distinguono in incarichi gestionali e incarichi professionali.

All'interno della categoria degli incarichi gestionali, ai sensi dell'art. 22 comma 1, par.I del CCNL Area Sanità del 23.01.2024, rientrano le seguenti tipologie di incarico:

- a) Incarico di direzione di Struttura Complessa: conferibile, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.
- b) Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale che è articolazione interna del dipartimento che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali.  
È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;
- c) incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali.  
È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

Gli incarichi professionali, ai sensi dell'art. 22 comma 1 par. II del CCNL Area Sanità del 23.01.2024, si differenziano in:

1. incarico professionale di altissima professionalità: è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico; L'incarico summenzionato, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, può essere un incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale oppure un incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;

2. incarico professionale di alta specializzazione: è un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza.

È caratterizzato da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

3. incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche.

È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio tecnico;

4. incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

Ogni incarico viene valorizzato tramite la pesatura, definita a livello aziendale nel "Regolamento in tema di incarichi dirigenziali e relative graduazioni e criteri per la Dirigenza dell'Area Sanità" approvato con deliberazione n. 21 del 20.01.2022, secondo la tabella di seguito riportata:

*Fonte S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane- ATS di Bergamo*

INCARICO	FASCIA	PESO	VALORE ECONOMICO
STRUTTURA COMPLESSA	A2	11	K x 11
	A1	10,5	K x 10,5
	A	9	K x 9
STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE / STRUTTURA SEMPLICE ARTICOLAZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	B3	8	K x 8
	B2	7,5	K x 7,5
	B1	6	K x 6
	B	5	K x 5
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DIPARTIMENTALE	C1	8	K x 8

INCARICO	FASCIA	PESO	VALORE ECONOMICO
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' STRUTTURA	C2	7	K x 7
ALTA SPECIALIZZAZIONE	D2	5	K x 5
PROFESSIONALE DI CONSULENZA, STUDIO E RICERCA	D1	3,5	K x 3,5
PROFESSIONALE DI BASE	D	1,2	K x 1,2

Il valore di un punto (K) riferito alla graduazione di ciascun incarico viene dedotto applicando, in conformità alla deliberazione n. 1218 del 07.12.2023 di recepimento dell'accordo sindacale in tema di rivalutazione del coefficiente di pesatura, precedentemente definito dal "Regolamento in tema di incarichi dirigenziali e relative graduazioni e criteri per la Dirigenza dell'Area Sanità" approvato con deliberazione n. 21 del 20.01.2022, la seguente formula:

K = Valore del punto (al 100%) = € 2.200,00.



## 3.2. Organizzazione del lavoro agile

### Cronistoria evolutiva nazionale e sua applicazione aziendale

Il lavoro agile nel pubblico impiego è stato inizialmente introdotto quale misura per la "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" dall'articolo 14, della L. 124/2015 (c.d. legge Madia) e prevedeva "la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa", individuando un obiettivo di diffusione tra il personale di ogni singola amministrazione del 10 %.

Successivamente con la L. 81/2017 il legislatore ha introdotto una disciplina di riferimento al lavoro agile, integrando, peraltro, l'originaria finalità di conciliazione vita-lavoro, bilanciata dalla previsione di sistemi di verifica del buon andamento dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi, con quella della produttività.

L'emergenza pandemica è intervenuta sui processi di graduale adozione del lavoro agile nella PA e, stante l'esigenza di garantire il distanziamento fisico quale misura di tutela contro il contagio da *Coronavirus*, tale modalità di lavoro ha avuto una improvvisa e forzata diffusione. A tal fine il legislatore è intervenuto per sopprimere il riferimento all'attuazione sperimentale del lavoro agile previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 per trasformare il lavoro agile dall'essere una delle modalità possibili e da incentivare all'interno della pubblica amministrazione ad essere «modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa», in virtù dell'art. 87, comma 1, del d.l. n. 18 del 17 marzo 2020, convertito con L. 27 del 24 aprile 2020.

Con il D.P.C.M. del 24 settembre 2021 si è posto fine, a decorrere dal 15 ottobre 2021, al cosiddetto lavoro agile emergenziale nella pubblica amministrazione. Successivamente al termine del *lockdown* e del venir meno della stessa previsione di eccezionalità della prestazione in presenza – il legislatore apporta una modifica alla disposizione prevedendo che il lavoro agile non sia più "la" modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, bensì una delle modalità ordinarie (DL 104/2020, convertito in L. 126/2020).

## **PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo**

Il legislatore ha anche apportato delle modifiche alla disciplina ordinaria relativa alla adozione del lavoro agile nella PA, ossia all'art. 14 della L. 124/2015.

Lo ha fatto prevedendo un sistema di pianificazione su base annuale (POLA: Piano organizzativo del lavoro agile), fissando una misura minima di attuazione per i dipendenti.

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 11-bis del DL n. 52 del 22 aprile 2021, convertito con L. 87 del 17 giugno 2021, la percentuale minima è fissata nel 15% dei dipendenti che possono avvalersene.

Sulla scorta di quanto previsto dai CCNL di categoria, il lavoro agile è stato disciplinato sia con riferimento al personale del Comparto, il cui regolamento è stato adottato con deliberazione n. n.18 del 18 gennaio 2022, sia con riferimento al personale delle Aree Dirigenziali, il cui regolamento è stato approvato con deliberazione n. 517 del 31.07.2025.

### **Nuovo concetto di "Vita lavorativa" e come si consegue in ATS?**

Lo strumento del lavoro agile ha come obiettivo quello di conseguire da un lato il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa e dall'altro soddisfare le esigenze del personale dipendente che intende conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

Nella valutazione della programmazione e monitoraggio degli obiettivi un ruolo di primo ordine è assegnato ai Dirigenti, che si propongono quali propositori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. I Dirigenti sono, infatti, chiamati a svolgere un monitoraggio mirato e costante, *in itinere* ed *ex post*, essendo soggetti coinvolti anche nella mappatura dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, concorrendo così all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile.

Pertanto, il Dirigente valuta prioritariamente i programmi di lavoro di breve periodo di *smart working* che garantiscono alla Struttura maggiori vantaggi organizzativi, al fine di una gestione efficace ed efficiente delle risorse e ne determina l'eventuale autorizzazione.

Il dipendente interessato allo *smart working* trasmette specifica richiesta scritta, indirizzata per competenza al proprio Dirigente, accompagnata da un programma di lavoro di breve periodo che il dipendente si impegna a realizzare in *smart working*. La procedura termina con la sottoscrizione da parte del Dipendente dell'accordo integrativo individuale di *smart working*, che integra il contratto di lavoro stipulato dal dipendente. Per quanto riguarda le condizionalità e i fattori abilitanti, la modalità di lavoro agile è attuabile se è possibile:

- delocalizzare le attività assegnate, organizzando l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia, compatibilmente con le esigenze di servizio della propria Struttura;
- usare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. In termini di dotazione tecnologica, quella standard per consentire il lavorare da remoto generalmente si compone di PC portatile (con microfoni e *webcam*), VPN, connessione, *software* aziendali e servizi di *social collaboration*. Solo quando necessari vengono introdotti *device* mobili come *smartphone* e *tablet*;
- monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente da parte del Direttore.

Al fine di attuare l'implementazione del lavoro agile presso questa Agenzia si è previsto che lo svolgimento della prestazione avvenga a rotazione e per massimo 2 giorni alla settimana. Per garantire la fruibilità di tutti i sistemi applicativi e *directory*, a cui l'utente è abilitato per consentire la continuità lavorativa, l'ATS di Bergamo fornisce al personale un accesso in tecnologia VPN tramite portatile in dotazione oppure, previo accordo in modalità di tipo *desktop* remoto, alla propria postazione aziendale (PC fisso) attraverso PC di proprietà personale.

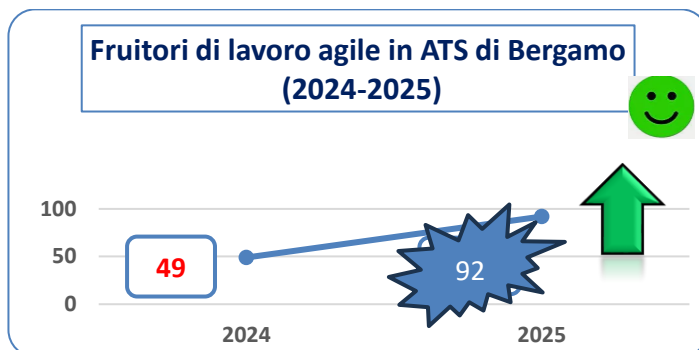
### **Quali valori aggiunti comporta?**

Lo *smart working* è concepito come una forma avanzata dell'organizzazione del lavoro, che valorizza le risorse umane garantendo una maggiore autonomia e flessibilità ai dipendenti nonché un maggiore orientamento ai risultati. Alcuni vantaggi per i lavoratori risultano abbastanza evidenti, primo fra tutti la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Lavorando da casa, infatti, si valorizza il tempo a disposizione e si abbattano i costi legati agli spostamenti. L'introduzione dello *smart working*, impattando sul benessere e sulla qualità della vita dei propri dipendenti, può essere considerata una misura di *welfare* aziendale e si riflette così in positivo anche sulla produttività perché abbiamo un risparmio in termini di costi e miglioramento dei servizi offerti. Indubbio è anche l'impatto derivato in termini di sostenibilità ambientale, in quanto si riducono gli spostamenti Casa-Lavoro-Casa.

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

Ci sono poi ulteriori aspetti di profonda innovazione che vanno sottolineati, sia per i lavoratori che per le amministrazioni, quali la riduzione delle forme di "assenteismo fisiologico, la promozione dell'uso delle tecnologie digitali più innovative e utilizzo dello *smart working* come leva per la trasformazione digitale e per lo sviluppo delle conoscenze digitali.

Facendo un raffronto tra il 2024 e il 2025 si rileva un deciso incremento dei fruitori del lavoro agile, che sono passati rispettivamente da n.49 unità a n.92 unità.



Fonte S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane- ATS di Bergamo

Suddivisione lavoro agile per Aree	Numero lavoratori
Area Comparto	85
Aree Dirigenziali	7
Totale	92
Suddivisione ruoli all'interno dell'Area Comparto	Numero lavoratori
Ruolo amministrativo, professionale e tecnico	59
Ruolo sanitario	21
Ruolo sociosanitario	5
Totale	85
Suddivisione ruoli all'interno delle Aree Dirigenziali	Numero lavoratori
Dirigenti ruolo amministrativo, professionale e tecnico	2
Dirigenti ruolo sanitario	2
Dirigenti ruolo non sanitario	3
Totale	7

**Sinteticamente e schematicamente le strategie di sviluppo del lavoro agile sono le seguenti:**

1. Adeguare le misure organizzative per incrementare l'efficacia di coordinamento del lavoro agile, favorendo l'uniformità di applicazione.
2. Semplificare la procedura di accesso al lavoro agile attraverso gli accordi, modifiche, rinnovi e valutazione.
3. Potenziare la programmazione per obiettivi, affiancare un Sistema di monitoraggio del lavoro agile.
4. Completare l'alfabetizzazione informatica di base anche attraverso il Progetto <i>Syllabus</i> .
5. Favorire la partecipazione del personale a percorsi formativi con cui sviluppare le competenze in materia di lavoro agile.
6. Costruire report di monitoraggio con indicatori di <i>outcome</i> per valutare l'impatto sull'organizzazione in termini di produttività e abbattimento dell'assenteismo.

**Attraverso il lavoro agile l'ATS di Bergamo persegue i seguenti obiettivi principali:**

- ⇒ sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati che, al tempo stesso, promuova l'incremento della produttività e dell'efficienza, nonché il miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- ⇒ consentire ai dipendenti di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa - che sarà comunque svolta prevalentemente nella sede ordinaria di servizio - con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- ⇒ sviluppare, nei dipendenti, una maggiore responsabilizzazione verso il raggiungimento dei risultati attesi dalla prestazione lavorativa;
- ⇒ favorire un maggiore e migliore coinvolgimento di tutto il personale nella definizione degli obiettivi e nella realizzazione della *performance* organizzativa e individuale, riconoscendo e valorizzando il merito e i contributi apportati dai singoli, indipendentemente dal luogo di realizzazione della prestazione lavorativa;
- ⇒ valorizzare le competenze delle persone attraverso attività formative orientate alle competenze digitali e allo sviluppo dell'autonomia;
- ⇒ promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- ⇒ attuare investimenti tecnologici e riorganizzazione degli spazi fisici;
- ⇒ riorganizzare gli spazi e ammodernare la dotazione informatica;
- ⇒ sostituire le dotazioni informatiche fisse con dispositivi portatili;
- ⇒ completare la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi, anche attraverso la dematerializzazione della documentazione e la semplificazione operative, nonché la diffusione di tecnologie digitali e razionalizzazione di risorse strumentali;
- ⇒ favorire l'accrescimento delle competenze e delle abilità richieste al personale (competenze digitali di base e *soft skills* relative all'organizzazione e alla gestione del lavoro), quale condizione essenziale per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le attività lavorative agili;
- ⇒ promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.



### **3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, introducono il concetto di PTFP quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane. Con D.G.R. n. XII/4808 del 28/07/2025 è stato approvato il PTFP (2025-2027):

*Fonte S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane- ATS di Bergamo*

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Quantità</i>
Dirigenza Medica	46
Dirigenza Veterinaria	76
Dirigenza Sanitaria	24
Dirigenza delle Professioni Sanitarie	17
Dirigenza Professionale	4
Dirigenza Tecnica	5
Dirigenza Amministrativa	9
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>181</b>
Personale Infermieristico	19
Ostetrica	1
Personale Tecnico Sanitario	14
Assistente Sanitario	44
Tecnico della Prevenzione	122
Personale della Riabilitazione	16
Assistente Sociale	13
Personale Tecnico non Sanitario	33
Personale Amministrativo	219
Personale della comunicazione istituzionale	1
<b>Totale Comparto</b>	<b>482</b>
<b>Totale Complessivo</b>	<b>663</b>

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) ha un orizzonte temporale triennale ed è definito in coerenza con gli obiettivi del ciclo della *performance*, in quanto per perseguire gli obiettivi aziendali strategici ed operativi, nonché quelli correlati al Valore Pubblico, è necessario disporre di un'adeguata forza-lavoro.

Il PTFP tiene conto, nella sua programmazione, dei vincoli del quadro normativo vigente e della compatibilità economica, nonché dei vincoli di finanza pubblica.

La programmazione e la definizione del proprio fabbisogno di risorse umane permettono ad ATS, quindi, di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

L'iter di sua predisposizione vede preventivamente una rilevazione delle esigenze espresse dalle Strutture organizzative, analizzandole anche alla luce di criteri oggettivi quali: carichi di lavoro, eccedenze orarie maturate, ferie fruiti, incarichi di



responsabilità ecc., unitamente ad un'analisi delle professionalità presenti, volta a verificare la funzionalità della distribuzione quali/quantitativa delle risorse umane. La programmazione delle assunzioni non è fondata esclusivamente su logiche di sostituzione, infatti, è indispensabile un'attenzione non avulsa rispetto alle competenze professionali necessarie ad una erogazione dei servizi efficiente e legata alle logiche organizzative di qualità, in correlazione con i risultati da raggiungere.

### **La Formazione del personale in ATS di Bergamo**

ATS dispone di risorse umane per l'esercizio della sua *mission*, programmate attraverso un PTFP adeguato, come visto poc'anzi.

La Formazione interviene come una leva strategica per lo sviluppo e la valorizzazione del personale, in quanto tesa a promuoverne le competenze professionali (in termini di capacità tecnico-operative, organizzative e relazionali) con le attitudini personali, ciò al fine di garantire il processo di miglioramento continuo della qualità delle prestazioni e lo sviluppo delle innovazioni in ATS.

Anche la Circolare del Dipartimento della funzione pubblica del 14.01.2025 e quella successive definite congiuntamente dal Ministro della PA con quello della Salute pongono l'accento sulla Formazione aziendale, in quanto riconoscono agli eventi formativi il compito di rafforzare, diversificare ed ampliare le conoscenze, le competenze e abilità dei dipendenti. Inoltre le Circolari ministeriali richiamate riconoscono alla formazione la capacità di essere un attivatore di competenze da fornire per lavorare in modo più efficace ed efficiente nella realizzazione del Valore Pubblico, elevando la performance individuale, per consentire anche la crescita professionale, la mobilità e la carriera.

Per questo, l'ATS di Bergamo si propone di orientare l'azione formativa contestualizzandola rispetto all'intervento da realizzare e agli obiettivi aziendali da raggiungere.

La Formazione rappresenta, inoltre, un importante strumento di *governance* e di azione nell'attuazione anche del PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza), trasversalmente a tutte le Missioni previste dal Piano stesso, in particolare per il raggiungimento degli obiettivi inerenti alla salute, rinforzando la collaborazione intersettoriale.

A livello organizzativo interno, definito dal POAS vigente, la ricollocazione dell'attività formative è mutata, in quanto le relative attività in capo a Struttura Semplice sono divenute prerogative della Funzione della SS Area Comunicazione e Relazioni Esterne in staff alla Direzione Generale.

Precisamente la Funzione segue la fase esecutivo-gestionale e organizzativo dei momenti formativi, elaborata in via propedeutica nel PFA, ovvero: il rilascio degli attestati, la gestione del portafoglio crediti ECM, la gestione dell'albo dei docenti di ATS, la gestione della formazione effettuata all'esterno dai dipendenti, secondo le due modalità di aggiornamento obbligatorio ed aggiornamento facoltativo, la gestione dell'aggiornamento interno ed esterno, nonché la gestione dei flussi e debiti informativi regionali e nazionali.

La Funzione raccoglie e interpreta, pertanto, il fabbisogno formativo, declinandolo coerentemente con gli indirizzi dell'ATS all'interno del PFA, la cui proposta di redazione resta in capo alla Struttura Semplice.

Attraverso la Funzione Formativa, l'ATS si pone come riferimento territoriale per il governo dell'offerta formativa necessaria ad ottimizzare la proposta qualitativa e quantitativa della formazione degli operatori, promuovendo l'uniformità nel rispetto delle specificità del territorio e delle opportunità che questo può sviluppare.

In questo ambito si rende fondamentale il raccordo fra il mondo operativo istituzionale e quello dell'istruzione e della formazione, promuovendo così il coinvolgimento di Reti di Università, di Enti formativi e di Istituti di ricerca del territorio.

Nello specifico l'attività prevede:

- la ricerca di strumenti per il sostegno operativo e gestionale alle attività previste dai percorsi formativi territoriali, finalizzati alla realizzazione delle politiche sanitarie e sociosanitarie individuate dai piani di azione;
- l'organizzazione di momenti di formazione in rete per operatori;
- la promozione di iniziative di coordinamento fra Enti ed attori locali, nonché incontri per favorire l'azione complementare di territorio e attori educativi;
- l'eventuale impiego di piattaforme di condivisione delle iniziative.

A supporto dell'attività di redazione del PFA è stato istituito internamente all'Agenzia il Tavolo interdipartimentale della Formazione, a cui partecipano i referenti per la formazione di ciascun Dipartimento/Struttura dell'Agenzia.

Lo scopo è quello di mettere in condivisione proposte e iniziative comuni, monitorare l'andamento dei singoli eventi formativi anche rispetto agli obiettivi proposti dal PFA stesso, evitando sovrapposizioni tra gli eventi formativi interni ed esterni all'ATS.

## PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo

I lavori del tavolo interdipartimentale della formazione hanno permesso di condividere criticità e opportunità della formazione realizzata nell'anno 2025, utili a procedere alla programmazione per l'anno 2026, permettendo, inoltre, la condivisione di nuove modalità formative, più funzionali per i dipendenti.

Al fine di implementare il PFA e promuovere iniziative rivolte al territorio, mettendo in condivisione risorse e competenze provenienti dai diversi settori, è stato istituito anche il Tavolo della Formazione Territoriale.

Nello specifico, quest'ultimo Tavolo vede il coinvolgimento diretto dell'ATS, delle ASST e dell'UNIBG (Università degli Studi di Bergamo), per raggiungere scopi condivisi, ingaggiando professionisti appartenenti a diversi settori professionali, così da creare reciproca contaminazione ed orientare in modo significativo l'azione formativa all'intersectorialità e alla multidisciplinarietà.

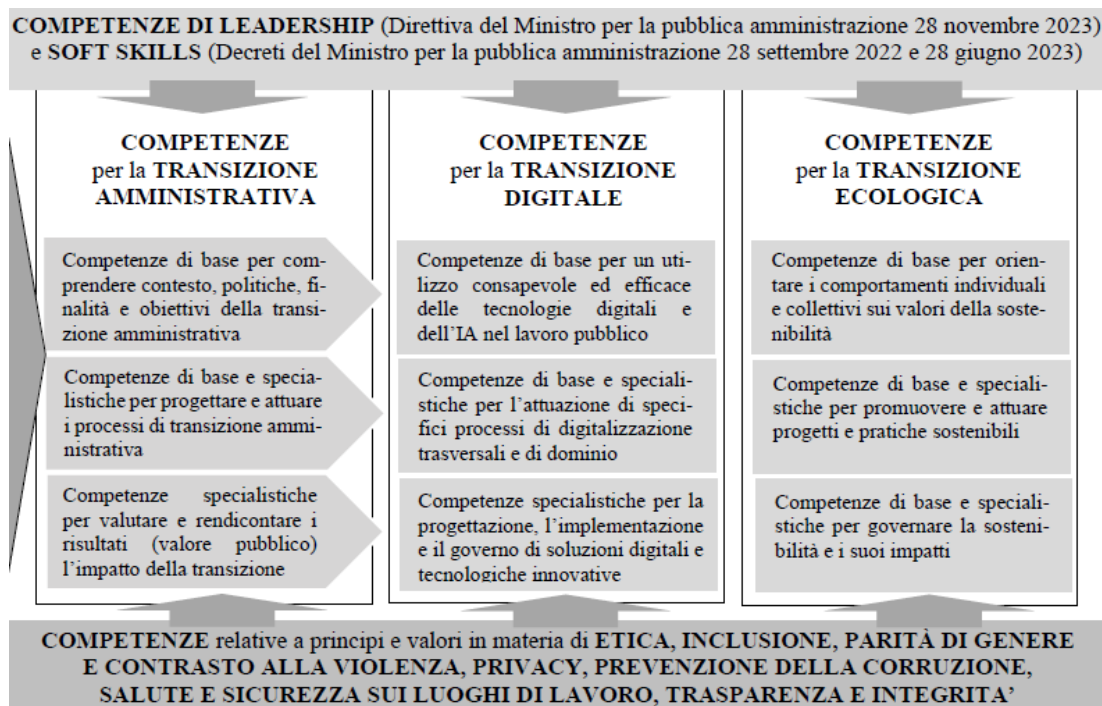
Per l'anno 2026, ad oggi, sono state raccolte n.124 proposte formative provenienti dai diversi Dipartimenti/Servizi a seconda degli obiettivi condivisi con la Direzione Strategica.: il numero esatto e confermato sarà definito dopo i confronti con gli *stakeholders* interni.

In continuità con l'anno precedente, le parole chiave che hanno orientato la stesura del nuovo PFA 2026 sono:

- Comunicazione per la salute: promuovere la comunicazione efficace interna ed esterna all'Agenzia per raggiungere obiettivi di salute;
- Intersectorialità: condividere strategie settoriali in modo da garantire un approccio globale volto a mettere in rete i dipartimenti attraverso formazioni comuni;
- Competenze trasversali: utilizzare *soft skills* per trovare soluzioni nuove alle criticità e utilizzare la relazione per creare sinergie e alleanze;
- Sviluppo delle competenze: conoscere e utilizzare informazioni tecniche e stili di *leadership* per aumentare la qualità e l'efficacia degli interventi.

Il PFA 2026 proposto viene definito in coerenza con le Linee di indirizzo regionali 2026 per il SSR e con la Comunicazione della Commissione Europea, sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo, che prevede l'ammodernamento della PA secondo i n.3 pilastri delle competenze di *leadership* e *soft skill*, ovvero fornire competenze per la transizione: digitale, amministrativa ed ecologica.

Inoltre, in relazione agli interventi programmati proposti, sarà salvaguardato il rafforzamento delle competenze relative a valori quali: etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, *privacy*, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.



### **Le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative**

Al fine del raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azione formativa, l'ATS si avvale delle competenze dell'Ufficio di Formazione e Aggiornamento il quale coordina le attività formative aziendali volte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze e delle abilità tecnico professionali del personale, con il compito di elaborare i programmi annuali e pluriennali di formazione, promuovendo opportunità di aggiornamento e di sviluppo per l'acquisizione di livelli più elevati di competenze.

Il forte investimento dell'ATS di Bergamo in tema di formazione e aggiornamento del personale interno all'Agenzia e di coloro che operano nella rete territoriale si concretizza anche attraverso la prosecuzione della collaborazione con una figura specializzata in campo formativo che faccia da supporto all'Ufficio Formazione, a cui è stato attribuito il compito di presidiare tutte le fasi del processo formativo e di sviluppo professionale degli operatori dell'Agenzia: dall'analisi dei fabbisogni del personale e dei Direttori di Dipartimento, alla progettazione dell'iniziativa formativa ed alla valutazione, nonché all'analisi di impatto.

In relazione agli obiettivi del PNRR, nell'anno 2026 proseguirà l'offerta formativa sulle competenze digitali attraverso la "piattaforma Ministeriale Syllabus".

In accordo con quanto definito dalla Direttiva ministeriale "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" è stata proposta l'adesione all'offerta formativa a una quota di dipendenti individuati dalle singole Direzioni.

Il progetto "Syllabus" prevede una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

#### Obiettivi da raggiungere con Syllabus:

L'obiettivo minimo formative per ciascun dipendente è il conseguimento del livello superiore a quello esitato dal test di assment per almeno n.8 delle n.11 competenze descritte nel Syllabus (durata media n.4 ore). A ciascun dipendente dovranno essere garantire n.24 ore di formazione annue

I dipendenti potranno formarsi anche attraverso altri percorsi che non sono compresi nella piattaforma Syllabus. Per l'anno 2026 proseguirà, quindi, l'offerta formativa.

### **Le misure**

La partecipazione ai momenti formativi, promossi dall'Agenzia, è favorita a partire dalla costruzione del PFA secondo una modalità partecipata con i direttori di Dipartimento e con il personale dipendente.

La formazione è, infatti, basata su un'attenta analisi del fabbisogno formativo espresso, tenendo in considerazione sia le conoscenze tecniche specifiche dei differenti ambiti professionali, sia le competenze trasversali che è necessario acquisire per raggiungere gli obiettivi di risultato proposti.

Attraverso un processo di condivisione e co-costruzione, il palinsesto formativo si fa rappresentativo delle reali esigenze formative del personale, adeguandosi il più possibile anche all'interesse specifico percepito dai dipendenti rispetto alle proprie aree di attività.

Tale aspetto è, infatti, considerato fondamentale anche per incentivare la partecipazione ai percorsi formativi proposti, i quali divengono reali opportunità di crescita e sviluppo professionale e personale.

Nel corso degli ultimi mesi del 2025, si è avviato un sistema di valutazione e ricognizione delle esigenze formative espresse, finalizzato alla programmazione delle nuove iniziative formative.

Il processo di valutazione è stato realizzato in tre step, che in sostanza costituiscono i tre indicatori di impatto rispetto al PFA precedente:

- rilevazione delle criticità e delle proposte di miglioramento attraverso intervista semi strutturata ai Direttori di Dipartimento;
- analisi puntuale delle *customers satisfaction* degli eventi formativi organizzati;
- questionario di valutazione somministrato a tutti i dipendenti dell'Agenzia.

## **PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo**

In particolare, il questionario rivolto ai dipendenti ha permesso di rilevare:

- utilità della formazione;
- impatto in termini di conoscenze, capacità e competenze;
- eventuali difficoltà e/o ostacoli, anche di tipo organizzativo, riscontrate nell'applicazione delle conoscenze;
- cambiamenti nella routine lavorativa in seguito alla formazione;
- miglioramenti in termini organizzativi del servizio;
- eventuali suggerimenti rispetto a contenuti, tempistiche, modalità didattiche utilizzate.

L'analisi di quanto rilevato ha permesso di definire, in condivisione con i referenti per la formazione dei Dipartimenti, i nuovi eventi formativi proposti per l'anno 2026.

Rispetto alle modalità di formative, il confronto con i dipendenti e con le Direzioni ha permesso di approvare eventi orientati a promuovere momenti di discussione e confronto, anch'essi con l'obiettivo di facilitare la condivisione e lo scambio di saperi tra professionisti.

### **Gli obiettivi e i risultati attesi per l'anno 2026**

Il PFA 2026 è in fase di definizione ed approvazione attraverso deliberazione direttoriale.

Ogni PFA, all'interno del quale sono declinate le proposte formative promosse dall'Agenzia, si configura come Piano strategico organizzato in priorità e obiettivi di apprendimento, collegati con:

- fabbisogni formativi espressi dal personale ed obiettivi strategici in capo alla Direzione di ATS;
- indicazioni e obiettivi dei documenti programmatori regionali (Piano Socio Sanitario Regionale, Piano Regionale di Prevenzione, Regole di Sistema);
- valutazione ed esiti rispetto alle attività formative effettuate nell'anno precedente;
- indicazioni e proposte prodotte dai Dipartimenti/Servizi/Strutture/Staff a livello aziendale;
- obiettivi regionali collegati al processo di riforma del Sistema Sociosanitario Regionale.

In generale, gli obiettivi proposti afferiscono a tre differenti livelli:

- **Obiettivi formativi tecnico-professionali**, finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico-professionali individuali nel settore specifico di attività;
- **Obiettivi formativi di processo e trasversali**, finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi legati alle attività sanitarie.
- **Obiettivi formativi di Sistema**, finalizzati allo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari.

La consuetudinaria valutazione di impatto e di risultato dell'attività formative erogata sarà necessaria a comprendere l'efficacia e il valore della formazione nell'ottica di strategia di intervento organizzativa.

A partire dalla rilevazione dei risultati attesi e quindi dall'individuazione degli indicatori di impatto e di risultato, viene data evidenza dei miglioramenti nelle performance individuali e di gruppo del personale formato.

Periodicamente l'Ufficio dedicato alla Formazione, come già definito in precedenza, svolge un'analisi delle ricadute dell'azione formativa sia mediante la raccolta della valutazione degli apprendimenti al termine di ciascun evento formativo organizzato, sia attraverso un'indagine qualitativa che mira a raccogliere i riscontri dei Direttori di Dipartimento rispetto al miglioramento delle prestazioni all'interno del proprio Servizio.

L'attività di monitoraggio viene svolta anche attraverso incontri periodici con il Tavolo interdipartimentale della formazione, grazie al quale si condividono criticità e si mettono a Sistema prassi comuni per l'implementazione degli eventi previsti dal PFA.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO



Premesso che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha attivato il portale ( <https://piao.dfp.gov.it/piao> ) ai sensi dell'art. 13 del Decreto 30 Giugno 2022 n. 132 per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, ed è reso disponibile il template per la predisposizione del Piano per le pubbliche amministrazioni che lo richiedano. Il portale del Dipartimento ha però un limite, per cui è utile informare gli *stakeholder*, in quanto recepisce il PIAO elaborato da ogni PA entro il 31.01 di ogni anno, ma non le eventuali e successive sue revisioni che potrebbero intervenire a seguito di cambiamenti del contesto interno e/o esterno. Il PIAO viene pubblicato anche nell'Amministrazione trasparente di ATS di Bergamo, nelle seguenti sottosezioni:

sottosezione di primo livello "Disposizioni generali"	Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021
sottosezione di secondo livello "Atti generali"	
sottosezione di primo livello "Performance"	Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013 e paragrafo 2 delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" pubblicate in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018
sottosezione di secondo livello "Piano della Performance"	
sottosezione di primo livello "Altri contenuti"	Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013
sottosezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati"	

Fonte RPCT-ATS di Bergamo

Pertanto, in queste sezioni di Amministrazione trasparente, è possibile rinvenire tutti i recepimenti di eventuali revisioni del documento stesso, per quanto sopra ricordato, avvenuti nel corso dell'esercizio, rendendolo così aggiornato allo *status quo* reale. Le differenti pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" sono effettuate attraverso apposito *link* di rinvio alla prima sezione, in cui si effettua la pubblicazione in attuazione dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013 - Art. 9, c. 7, DL n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla Legge n. 221/2012.

Premesso che l'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

- ✓ sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance", monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- ✓ sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC. Secondo il PNA, il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone;
- ✓ ai sensi dell'art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022 per la Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di *performance* è effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Strumenti e modalità di monitoraggio, incluse le relazioni di soddisfazione degli utenti, sono reperibili nelle relative sezioni del

presente documento dedicate agli specifici *item*.

A seguire si espone una loro sintesi riepilogativa:

#### **Sezione 1 “Scheda anagrafica dell'Amministrazione”**

Il monitoraggio degli indicatori relativi ai dati riferiti al territorio è reso principalmente dal SEA, che li monitora in continuità attraverso estrazioni effettuate da *database* interni o da quelli condivisi con altre PP.AA. Altra fonte è l'aggiornamento del PSSR.

Gli altri monitoraggi di grandezze riportate nelle tabelle vengono condivisi, su richiesta, attraverso reportistica con i servizi interni interessati di ATS di Bergamo, in relazione alla competenza dell'articolazione definita dal POAS vigente per tempo. I dati esposti sono aggiornati di norma con periodicità annuale, salvo pubblicazioni di revisioni del PIAO infrannuali, per cui vengono esposti in aggiornamento più recente in relazione alla disponibilità del dato in quel momento.

#### **Sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione”**

Va detto che in riferimento alle grandezze descritte nel Valore Pubblico, tutte le articolazioni organizzative dell'ATS di Bergamo partecipano al mantenimento del Sistema Qualità Aziendale ISO 9001:2015, ciascuna attraverso specifici strumenti rappresentati da: procedure, Regolamenti, istruzioni inerenti al processo di competenza.

Ogni procedura è condivisa nella intranet dell'Agenzia e contiene una specifica sezione detta “Monitoraggio”, in cui sono riepilogate le modalità, gli indicatori, la tempistica a carico dei relativi servizi di riferimento.

In particolare, l'attività di controllo/monitoraggio viene garantita dall'effettuazione di Audit interni; a tal fine ogni anno l'ATS di Bergamo adotta il documento con cui si pianificano gli *Audit* (cfr. sezione dedicata nel Riesame di Direzione).

Gli auditor incaricati dell'attività di controllo afferiscono sia alla Funzione del Sistema Qualità, sia alla Funzione *dell'Internal auditing*.

Le risultanze degli *Audit* sono comunicate ai responsabili dei servizi auditati, nonché alla Direzione Strategica attraverso l'annuale Riesame della Direzione.

Anche gli *Audit* esterni del Sistema Qualità rappresentano un momento di monitoraggio; sono svolti annualmente a cura di un certificatore indipendente (attualmente IMQ S.p.A.).

Gli *Audit* esterni possono essere condotti anche da altri *stakeholder* esterni (Aziende di controllo istituzionali e altri Organismi). Tutti gli esiti emersi negli *Audit* condotti in ambito Qualità in ATS sono monitorati da specifici responsabili attraverso *follow-up* di verifica.

La pianificazione annuale degli Audit interni ed i relativi esiti sono, inoltre, condivisi nel CCCI (Comitato di Coordinamento dei Controlli Interni), che elabora una reportistica annuale inoltrata al DG. In tale Organismo intervengono l'IA, il RPCT, il RQA, il Direttore del DAMM ed il Responsabile del CdG, ciascuno dei quali è portatore di un interesse specifico. Nel CCCI l'azione congiunta dei componenti consente di evitare duplicazioni nella definizione dei rispettivi Piani di Audit, nonché di condividere eventuali aspetti scaturenti dalle evidenze emerse dagli Audit condotti.

In tale sede, infine, dall'analisi del rischio elaborata sui processi si possono evincere anche Aree da sottoporre ad Audit.

I progetti citati per il Valore Pubblico sono monitorati dall'articolazione organizzativa di riferimento, secondo propria tempistica, alla bisogna, attraverso indicatori di *outcome*.

In riferimento all'Anticorruzione la relazione semestrale resa dai Responsabili delle attività, richiamata nel Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione, è riportata al RPCT come momento di monitoraggio, cui si aggiunge il proprio controllo di primo livello.

Esistono momenti di monitoraggio ordinari e periodici delle attività di ATS di Bergamo a diversi livelli:

- ❖ alla bisogna in seno alla Direzione Strategica su richiesta dei Direttori strategici alle relative articolazioni di competenza;
- ❖ in seno al periodico Collegio di Direzione ed in seno ai rispettivi Organismi di governo interno, ovvero nei periodici Comitati di Dipartimento e Collegi di Dipartimento, che vedono il coinvolgimento delle articolazioni interessate alla bisogna.
- ❖ In occasione di incontri per disamina e condivisione di indicatori comuni, definiti dai provvedimenti di programmazione regionale, rispetto le attività di ATS con ASST ed EEPA

Gli stessi indicatori di *performance* sono monitorati periodicamente su richiesta del Direttore generale; il monitoraggio si conclude



## **PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo**

con la Relazione annuale sulle *performance* validata dal NVP.

Il Laboratorio di Prevenzione, inoltre, è soggetto a specifici *Audit* esterni da parte di Accredia (Ente certificatore), secondo la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018.

Le risorse economiche e strumentali dell'Agenzia sono monitorate dalla Struttura di competenza, in assolvimento dei debiti informativi istituzionali.

### **Obiettivi correlati alla produttività individuale anno 2026**

Per il 2026, in continuità all'annualità precedente ci saranno tre momenti di controllo da parte della Direzione Generale: al 30 giugno, al 30 settembre ed al 31 dicembre, in cui ogni responsabile sarà tenuto a redigere una relazione di monitoraggio dei propri obiettivi assegnati.

In ogni caso il monitoraggio avverrà nelle modalità previste dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett.b) del d.lgs. n.150/2009.

Il NVP, durante la verifica dello stato di avanzamento esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Viene resa dal NVP, annualmente, una relazione riferita all'annualità precedente. Al NVP è richiesto parere sul Piano performance e relative liquidazioni, nonché sulla parte relativa alla definizione degli obiettivi, nonché sull'erogazione delle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR).

Nella Relazione sulla *performance*, resa da ATS entro il 30 giugno, saranno altresì rendicontati i seguenti obiettivi definiti nel PIAO:

- a. Esito della valutazione delle performance individuali
- b. Obiettivi di accessibilità digitale: in base all'art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n. 1/2016, 31 marzo
- c. Obiettivi connessi al Lavoro agile, monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015, 30 giugno
- d. Obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione e tempi dei procedimenti
- e. Esito dei diversi controlli
- f. Obiettivi formativi da PFA

Per quanto concerne la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" tempistica, modalità e responsabilità sono predefinite nella "*Tabella dei dati e dei documenti da pubblicare a fini di trasparenza*", ovvero l'Allegato 2 al PIAO, a cui si rimanda.

Ogni anno, inoltre, viene richiesto ai responsabili dei Servizi dell'ATS Bergamo l'aggiornamento della "*Mappatura dei processi - l'identificazione, analisi, valutazione e trattamento del rischio*", ovvero l'Allegato 1 al PIAO, che costituisce una modalità di Monitoraggio delle attività.

In sintesi, saranno richiesti a tutte le articolazioni organizzative:

1. il rispetto della tempistica e delle modalità richieste per la trasmissione dei Flussi di competenza verso Regione Lombardia e/o altri Enti istituzionali (solitamente trimestrale);
2. il rispetto delle scadenze relative all'assolvimento del debito informativo previsto nella sezione Rischi corruttivi e Trasparenza, sia per quanto riguarda le pubblicazioni su "Amministrazione Trasparente", sia per gli adempimenti di cui alla L. 190/2012 e D.lgs.33/13 secondo le indicazioni ANAC a cura del RPCT;
3. garantire l'operatività e l'efficienza della Struttura fornendo opportuni *report* informativi sugli obiettivi, su richiesta della Direzione Strategica.

Gli adempimenti di cui ai punti n. 1, 2 e 3 sono annoverati negli obiettivi operativi da RL.

IL NVP verifica l'adempimento della griglia che annualmente ANAC pubblica, in relazione agli obblighi di pubblicazione scelti e nei tempi indicati.

Tutti gli obblighi di pubblicazione della trasparenza sono comunque monitorati costantemente dal RPCT.

L'accesso civico è oggetto di monitoraggio costante da parte dello staff del RPCT attraverso il controllo del registro degli accessi.

### Sezione 3 "Organizzazione e Capitale umano"

La SC GSRU, secondo quanto indicato nel POAS, garantisce il monitoraggio costante, nel rispetto delle modalità e tempistiche definite da Regolamenti e/o norme di settore, che disciplinano sia il funzionamento di ATS Bergamo a livello organizzativo che la valorizzazione del capitale umano.

Anche la SC GSRU è tenuta ad alimentare il portale dell'Amministrazione trasparente secondo gli adempimenti ex L.190/2012 e D.lgs.33/13, compilando specifiche sezioni dedicate. La stessa SC GSRU, inoltre, effettua monitoraggi rispetto l'attuazione del POAS vigente per tempo (attivazione/disattivazione articolazioni organizzative e loro copertura da parte di titolari o di personale provvisorio facente funzione o di personale in comando), poi comunicati a Regione Lombardia attraverso relative piattaforme operative.

In particolare, in riferimento all'Area della Formazione, per la costituzione della sua parte programmatica (PFA), ci si avvale a monte della richiesta dei fabbisogni formativi, inviata dall'Ufficio Formazione a fine anno, a cui può rispondere ogni dipendente; inoltre, lo stesso Ufficio effettua a valle la *customer satisfaction* relativa al PFA dell'anno corrente in via di conclusione, assolto attraverso questionari di gradimento resi dai discenti dopo l'erogazione di ogni momento formativo fruito. Al termine dell'anno formativo segue, infatti, una relazione finale rispetto al PFA licenziato annualmente, che viene trasmesso alla Direzione Strategica. L'analisi a consuntivo diviene utile anche per la stesura e programmazione del PFA dell'anno successivo.

ATS Bergamo, in una logica di miglioramento continuo, si è ispirata già con questo PIAO e si ispirerà per gli aggiornamenti futuri del Documento alle Linee guida definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

### Acronimi

<b>ACD</b>	Automatic Call Distribution
<b>ACL</b>	Autorità di Controllo Locale
<b>ACN</b>	Accordo Collettivo Nazionale altra accezione Agenzia CyberSec Nazionale
<b>ACSS</b>	Agenzia regionale Controlli del Sistema Sociosanitario
<b>ADI</b>	Assistenza Domiciliare Integrata altra accezione Agenda Digitale Italiana
<b>AFT</b>	Aggregazione Funzionale Territoriale
<b>ADT</b>	Accettazione-Dimissioni-Trasferimenti
<b>AGENAS</b>	AGEnzia NAzionale per i Servizi sanitari regionali
<b>AGID</b>	Agenzia per l'Italia Digitale
<b>AI</b>	Artificial Intelligence
<b>AIFA</b>	Agenzia Italiana del Farmaco
<b>A.I.P.I.</b>	(Funzione) Amministrativa Interaziendale Processi Integrati
<b>AA.II.RR.</b>	Accordi Integrativi Regionali
<b>ALER</b>	Azienda Lombarda per L'Edilizia Residenziale
<b>AMR</b>	Anti-Microbico Resistenza
<b>ANA</b>	Anagrafica Nazionale Assistiti
<b>ANAC</b>	Autorità Nazione Anti-Corruzione
<b>ANCI</b>	Associazione Nazionale Comuni Italiani
<b>ANPR</b>	Anagrafe Nazionale Popolazione Residente
<b>API</b>	Application Programming Interface
<b>ARAN</b>	Agenzia per la RAppresentanza Negoziabile delle pubbliche amministrazioni
<b>AREU</b>	Agenzia Regionale Emergenza Urgenza
<b>ARIA</b>	Azienda Regionale per l'Innovazione e gli Acquisti
<b>ARPA</b>	Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale
<b>art.</b>	Articolo
<b>ASA</b>	Ausiliario Socio-Assistenziale
<b>ASD</b>	Autism Spectrum Disorders
<b>ASL</b>	Azienda Sanitaria Locale
<b>ASST</b>	Azienda Socio Sanitaria Territoriale
<b>ATS</b>	Agenzia di Tutela della Salute
<b>AUSA</b>	Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti
<b>BDNCP</b>	Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici
<b>B&amp;B</b>	Bed & Breakfast
<b>BES</b>	Bilancio Economico d'Esercizio
<b>BDNCP</b>	Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici
<b>BIC</b>	Bassa Intensità Chirurgica (ambulatori)
<b>BPE</b>	Bilancio Preventivo Economico
<b>CAD</b>	Centro Accoglienza Dipendenze accezione Codice Amministrazione Digitale accezione Continuità Assistenziale Diurna accezione Centro Assistenza Disabili
<b>CCE</b>	Cartella Clinica Elettronica
<b>CCCI</b>	Comitato di Coordinamento dei Controlli Interni
<b>CCNL</b>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
<b>c.d.</b>	Cosiddetto



<b>CD</b>	Centro Diurno
<b>CdC</b>	Case di Comunità
<b>CDD</b>	Centro Diurno Disabili
<b>CdG</b>	Controllo di Gestione
<b>CDI</b>	Centro Diurno Integrato
<b>C-Dom</b>	Servizio di Assistenza domiciliare Integrata (ADI) in Cure Domiciliari
<b>CEI</b>	Comitato Elettrotecnico Italiano
<b>CET</b>	Conto Economico Trimestrale
<b>cfr.</b>	Confronta
<b>co.</b>	Comma
<b>CO.AN.</b>	Contabilità Analitica
<b>CODS</b>	Centro Operativo per utilizzo Dati Sanitari e sociosanitari
<b>CONSIP</b>	Concessionaria Servizi Informativi Pubblici
<b>coop.</b>	Cooperativa
<b>COT</b>	Centrali Operative Territoriali
<b>c.p.</b>	Codice Penale
<b>CPA</b>	Comunità Protette di Alta assistenza
<b>CPB</b>	Comunità Protette a Bassa protezione
<b>CPS</b>	Centro Psico-Sociale
<b>CPM</b>	Comunità Protette di Media assistenza
<b>CRA</b>	Comunità Riabilitative di Alta assistenza, oppure, altra accezione Commissione Regionale d'Appello per Medicina sportiva
<b>CRI</b>	Croce Rossa Italiana
<b>CRM</b>	Comunità Riabilitative di Media assistenza
<b>CSE</b>	Centro Socio Educativo
<b>CSS</b>	Comunità Socio-Sanitarie
<b>CUAV</b>	Centro Uomini Autori di Violenza
<b>CUDES</b>	Codice Unico di Offerta dell'Unità di Offerta Sociale
<b>CUG</b>	Comitato Unico di Garanzia
<b>CUP</b>	Centro Unico Prenotazioni
<b>D.A.M.A.</b>	<i>Disabled Advanced Medical Assistance (Progetto)</i>
<b>DAMM</b>	Dipartimento AMministrativo, di controllo e degli affari generali e legali
<b>DCP</b>	Dipartimento Cure Primarie (dipartimento ora soppresso in ATS)
<b>D.C.PA.</b>	Dipartimento Interaziendale Cure Palliative
<b>DDG</b>	Decreto Direttore Generale
<b>DG</b>	Direzione Generale
<b>DEA</b>	Dipartimento Emergenza e Accettazione
<b>DGR</b>	Delibera della Giunta Regionale
<b>DGW</b>	Direzione Generale Welfare
<b>DIA</b>	Direzione Investigativa Antimafia
<b>D.I.P.O.</b>	Dipartimento Interaziendale Provinciale Oncologico
<b>DIPS</b>	Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria
<b>d.l.</b>	Decreto Legge
<b>d.lgs.</b>	Decreto Legislativo
<b>DMSD</b>	Dipartimento Salute Mentale Dipendenze
<b>D.M.T.E.</b>	Dipartimento Interaziendale Medicina Trasfusionale
<b>DPAAPSS</b>	Dipartimento per la Programmazione, Accreditamento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie
<b>DPC</b>	Distribuzione Per Conto
<b>DPCM</b>	Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
<b>DPIPSSS</b>	Dipartimento della Programmazione per l'integrazione delle Prestazioni Sanitarie, Sociosanitarie con quelle Sociali
<b>DPO</b>	<i>Data Protection Officer</i>
<b>DPR</b>	Decreto del Presidente della Repubblica
<b>DS</b>	Direzione Sanitaria
<b>DSA</b>	Disturbi Specifici dell'Apprendimento
<b>DSS</b>	Direzione Sociosanitaria
<b>DV/DVSAOA</b>	Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di Origine Animale
<b>ECM/CPD</b>	Educazione Continua in Medicina/ <i>Continuous Professional Development</i>
<b>ECOFIN</b>	Consiglio ECOnomia e FINanza
<b>EE.LL.</b>	Enti Locali
<b>EEP</b>	Enti Erogatori Pubblici
<b>EEPA</b>	Enti Erogatori Privati Accreditati
<b>EN</b>	<i>(Comité) Européen de Normalisation</i>
<b>ETS</b>	Enti del Terzo Settore
<b>EVM</b>	Equipe di Valutazione Multidimensionale
<b>FAA</b>	Forme associative Avanzate
<b>FAD</b>	Formazione A Distanza
<b>FER</b>	Funzione Epidemiologica Regionale
<b>FRRB</b>	Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica
<b>FSE</b>	Fascicolo Sanitario Elettronico
<b>FSR</b>	Fondo Sanitario Regionale
<b>FVOE</b>	Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico
<b>GAP</b>	Gioco d'Azzardo Patologico
<b>GdL</b>	Gruppo di Lavoro

<b>GdM</b>	Gruppo di Miglioramento
<b>GRSU</b>	Gestione e Sviluppo Risorse Umane (SC)
<b>HBSC</b>	<i>Health Behaviour in School-aged Children</i>
<b>HCV</b>	<b>Hepatitis C Virus/Epatite C</b>
<b>HERM</b>	<i>Healthcare Enterprise Risk Management</i>
<b>HIV</b>	<i>Human Immunodeficiency Virus/AIDS</i>
<b>HPV</b>	<i>Human Papilloma Virus</i>
<b>IA</b>	<i>Internal Auditing</i>
<b>IAF</b>	<i>International Accreditation Forum</i>
<b>IAN</b>	Igiene Alimenti e Nutrizione (SC)
<b>ICA</b>	Infezioni Correlate all'Assistenza
<b>ICD-IM</b>	<i>Italian Coding medical Diagnoses and procedures-Italian Modification</i>
<b>IPC</b>	<i>Infection Prevention and Control</i>
<b>IEC</b>	<i>International Electrotechnical Commission</i>
<b>IFeC</b>	Infermieri di Famiglia e Comunità
<b>INAD</b>	Indice Nazionale dei Domicili Digitali
<b>IPSA</b>	Igiene e sanità Pubblica, Salute-Ambiente
<b>IRCSS</b>	Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
<b>IRT</b>	Infrastruttura Regionale di telemedicina
<b>ISEF</b>	Istituto Superiore di Educazione Fisica
<b>ISO</b>	<i>International Organization for Standardization</i>
<b>ISS</b>	Istituto Superiore della Sanità
<b>IST</b>	Infezioni Sessualmente Trasmissibili
<b>ISTAT</b>	Istituto nazionale di Statistica
<b>ITP</b>	Indicatore di Tempestività dei Pagamenti
<b>ITWH</b>	<i>Italian Total Worker Health</i>
<b>IZSLER</b>	Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna
<b>L.</b>	Legge nazionale
<b>LEA</b>	Livelli Essenziali di Assistenza
<b>LEPS</b>	Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali
<b>LIMS</b>	<i>Laboratory Information Management System (software)</i>
<b>L.R.</b>	Legge Regionale
<b>LST</b>	<i>Life Skills Training</i>
<b>MAC</b>	Macroattività Ambulatoriale Complessa
<b>MCA</b>	Medico di Continuità Assistenziale
<b>MDR</b>	<i>Managed Detection and Response</i>
<b>MdS</b>	Ministero della Salute
<b>MEPA</b>	Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione
<b>MISE</b>	Ministero dell'Innovazione e dello Sviluppo Economico
<b>MMG/MAP</b>	Medico di Medicina Generale/Medico di Assistenza Primaria
<b>MOCA</b>	Materiali e Oggetti a Contatto con gli Alimenti
<b>MPC</b>	Medicina Preventiva nelle Comunità (SC)
<b>MTA</b>	Malattie a Trasmissione Alimentare
<b>MTS</b>	Malattie Trasmesse Sessualmente
<b>NAS</b>	Nuclei Anti-Sofisticazione
<b>NECA</b>	Negozi Elettronici della Centrale Acquisti
<b>NIS</b>	<i>Network and Information Security</i>
<b>NOC/NOCE</b>	Nucleo Operativo Controlli (Erogatori)
<b>NPI</b>	Neuro-Psichiatria Infantile
<b>NPIA</b>	Neuro-Psichiatria Infantile e dell'Adolescenza
<b>NSG</b>	Nuovo Sistema di Garanzia
<b>NSIS</b>	Nuovo Sistema Informativo Sanitario
<b>NVP</b>	Nucleo Valutazione Prestazioni
<b>OCSMD</b>	Organismo di Coordinamento per la Salute Mentale e delle Dipendenze
<b>OdC</b>	Ospedali di Comunità
<b>ODF</b>	Ordine Di Fornitura
<b>OIV</b>	Organismo Indipendente di Valutazione
<b>ONU</b>	Organizzazione delle Nazioni Unite
<b>OO.SS.</b>	Organizzazioni Sindacali
<b>ORAC</b>	Organismo Regionale per le Attività di Controllo
<b>OSA</b>	Operatore
<b>OSH</b>	<i>Organisation Safety and Health</i>
<b>OSS</b>	Operatore Socio Sanitario
<b>OTA</b>	Organismo Tecnicamente Accreditante
<b>PA</b>	Pubblica Amministrazione
<b>PAC</b>	Percorso Attuativo della Certificabilità; altra accezione Piano delle Azioni Concrete
<b>PAI</b>	Piano Assistenziale Individualizzato
<b>PANFLU</b>	Piano Anti-Influenzale
<b>PAP</b>	Piano delle Azioni Positive oppure altra accezione Piani di Azione Personalizzati
<b>Pc</b>	<i>Personal computer</i>
<b>PdA</b>	Piano d'Azione
<b>PdF/PLS</b>	Pediatra di Famiglia/Pediatrati di Libera Scelta
<b>PDI</b>	Programmi Domiciliari Integrati

**PIAO 2026-2028 dell'ATS di Bergamo**

<b>PDTA</b>	Percorso Diagnostico Terapeutico Assistenziale
<b>PdP</b>	Piano della Performance
<b>PdZ</b>	Piani di Zona
<b>Pec</b>	Posta elettronica certificata
<b>Peo</b>	Posta elettronica ordinaria
<b>PFA</b>	Piano di Formazione Aziendale
<b>PFAS</b>	<i>PerFluorinated Alkylated Substances</i>
<b>PG23</b>	Papa Giovanni XXIII (ASST)
<b>PHT</b>	Prontuario Ospedale-territorio (vedi DPC)
<b>PIAO</b>	Piano integrato delle Attività e Organizzazione
<b>PIAPV</b>	Piano Integrato Aziendale di Prevenzione Veterinaria
<b>PIC</b>	Prese In Carico
<b>PIL</b>	Piani Integrati Locali
<b>PMP</b>	Piani Mirati di Prevenzione
<b>PNA</b>	Piano Nazionale Anticorruzione
<b>PNC</b>	Piano Nazionale Complementare
<b>PND</b>	Piattaforma Notifiche Digitali
<b>PNRR</b>	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
<b>POAS</b>	Piano di Organizzazione Aziendale Strategico ex POFA (Piano di Organizzazione e Funzionamento Aziendale)
<b>POLA</b>	Piano Organizzativo Lavoro Agile
<b>POR</b>	Piano Operativo Regionale
<b>POS</b>	<i>Point Of Sale</i>
<b>PPT</b>	Piani di sviluppo Poli Territoriali
<b>PRACSI</b>	Piano Ripresa e Resilienza per la Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima
<b>PRDS</b>	Piano di Razionalizzazione Dotazioni Strumentali
<b>PRGLA</b>	Piano Regionale di Governo delle Liste d'Attesa
<b>ProMIS</b>	PROgramma Mattone Internazionale Salute
<b>PRP</b>	Piano Regionale della Prevenzione
<b>PRPC</b>	Piano Regionale Pluriennale dei Controlli
<b>PSA</b>	Peste Suina Africana, oppure, altra accezione Piano di Sicurezza dell'Acqua
<b>PSAL</b>	Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SC)
<b>PSI</b>	Psicologia
<b>PSN</b>	Programma Statistico Nazionale
<b>PSPC</b>	Promozione della Salute e Prevenzione fattori di rischio Comportamentali (SC)
<b>PTFP</b>	Piani Triennali del Fabbisogno del Personale
<b>PTPCT</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
<b>PTTD</b>	Piano Triennale per la Transizione Digitale
<b>PUA</b>	Punto Unico di Accesso
<b>RASA</b>	Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante
<b>RASFF</b>	<i>Rapid Alert System for Food and Feed</i>
<b>RCO</b>	Responsabilità Civile verso prestatori d'Opera
<b>RCT</b>	Responsabilità Civile verso Terzi
<b>R.D.</b>	Regio Decreto
<b>REACH/CLP</b>	Registration, Evaluation, Authorisation and restriction of Chemicals/Classification, Labelling and Packaging
<b>Re.Di.Di.</b>	Rete Diffusa Dipendenze
<b>RIA</b>	Responsabile Internal Auditing oppure, altra accezione Riabilitazione Ambulatoriale e Diurna territoriale extra-ospedaliera
<b>RGS</b>	Ragioneria Generale dello Stato
<b>RL</b>	Regione Lombardia
<b>RIA</b>	Struttura di RIAbilitazione
<b>RPCT</b>	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
<b>RPD</b>	Responsabile della Protezione Dati (personali)
<b>RQA</b>	Responsabile Qualità Aziendale
<b>RSA</b>	Residenza Sanitaria Assistenziale
<b>RSD</b>	Residenza Sanitaria Disabili
<b>RTD</b>	Responsabile per la Transizione al Digitale
<b>RUR</b>	Registro Unico Ricette cartacee
<b>SAN</b>	SANitario
<b>SC</b>	Struttura Complessa
<b>SCIA</b>	Segnalazione Certificata Inizio Attività
<b>SDA</b>	Sistema Di Acquisto
<b>SDO-R</b>	Scheda di Dimissione Ospedaliera Ricovero
<b>SEA</b>	Servizio Epidemiologico Aziendale
<b>SEND</b>	SERVizio Notifiche Digitali
<b>Ser.T</b>	SERVizi per le Tossicodipendenze
<b>SERD</b>	SERVizi per le Dipendenze
<b>SGDT</b>	Sistema di Gestione Digitale del Territorio
<b>SIAN</b>	Servizio igiene deli Alimenti e della Nutrizione
<b>SINTEL</b>	Sistema di Intermediazione TELeomatica di Regione Lombardia
<b>SIREG</b>	Sistema REGIONale
<b>SFT</b>	Servizio Farmaceutico Territoriale
<b>SGDT</b>	Sistema di Gestione delle Cure Domiciliari Territoriali
<b>SGQ</b>	Sistema di Gestione Qualità

<b>SIA</b>	Servizi Informativi Aziendali
<b>SIAN</b>	Servizio Igiene Alimenti e Nutrizione vedi anche IAN
<b>SIAOA</b>	Servizio Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli Alimenti di Origine Animale e loro derivati
<b>SIAPZ</b>	Servizio Igiene degli Allevamenti e delle Produzioni Zootecniche
<b>SIAR</b>	Sistema Informativo per l'Assistenza Riabilitativa
<b>SICOF</b>	Sistema Informativo delle attività Consulenti Familiari
<b>SIM</b>	<i>Subscriber Identity Module</i>
<b>SIND</b>	Sistema Informativo Nazionale Dipendenze
<b>SISS</b>	Sistema Informativo Socio Sanitario
<b>s.m.i./ss.mm.ii.</b>	Successiva/e modifica/modifiche intervenuta/e
<b>SMI</b>	Servizi Multidisciplinari Integrati/ altra accezione Segnalazione Malattie Infettive
<b>SMVP</b>	Sistema di Misurazione e Valutazione Performance
<b>S.O.C.</b>	<i>Security Operation Center</i>
<b>SNPS</b>	Sistema Nazionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici
<b>S.p.A.</b>	Società per Azioni
<b>SRM</b>	Servizio Residenziale terapeutico-riabilitativo a Media intensità
<b>SRPS</b>	Sistema Regionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici
<b>SS</b>	Struttura Semplice
<b>SSA</b>	Servizio Sanità Animale
<b>SSD</b>	Struttura Semplice Dipartimentale
<b>SSL</b>	Salute e Sicurezza sul Lavoro
<b>SSL</b>	Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro
<b>SSN</b>	Sistema Sanitario Nazionale
<b>SSR</b>	Sistema Sanitario Regionale
<b>SUAP</b>	Sportello Unico Attività Produttive
<b>T&amp;T</b>	Trasparenza e Tracciabilità
<b>TI</b>	Terapia Intensiva
<b>TIN</b>	Terapia Intensiva Neonatale
<b>TNF</b>	<i>Tumor Necrosis Factor</i>
<b>TQI</b>	Tavoli Qualità Interaziendale
<b>TRRD</b>	Team di Risposta Rapida al Domicilio
<b>TSI</b>	Terapia Sub-Intensiva
<b>UCCP</b>	Unità Complessa Cure Primarie
<b>UdoS</b>	Unità di Offerta (socio-sanitaria)
<b>UE</b>	Unione Europea
<b>UIF</b>	Unità di Informazione Finanziaria
<b>UNI</b>	Ente Nazionale di Unificazione
<b>UO</b>	Unità Operativa
<b>UOCP</b>	Unità Operativa di Cure Palliative
<b>UOOML</b>	Unità Operativa Ospedaliera Medicina del Lavoro
<b>UONPIA</b>	Unità Operativa Neuropsichiatria e Psicologia Infanzia e Adolescenza
<b>UPD</b>	Ufficio Procedimenti Disciplinari
<b>UPG</b>	Ufficio Polizia Giudiziaria
<b>URP</b>	Ufficio Relazioni con il Pubblico
<b>UPT</b>	Ufficio Pubblica Tutela
<b>USCA</b>	Unità Speciale di Continuità Assistenziale
<b>UVM</b>	Unità di Valutazione Multidisciplinare
<b>VP</b>	Valore Pubblico
<b>VPN</b>	<i>Virtual Private Network</i>
<b>WEB</b>	<i>World Wide Web (diminutivo riferito alla rete telematica mondiale)</i>
<b>WHP</b>	<i>Workplace Health Promotion</i>