



Asl3

Sistema Sanitario Regione Liguria

CODICE DI COMPORAMENTO IN PILLOLE

Premessa

Con il DPR n. 62 del 2013 è stato approvato il Codice di Comportamento dei Dipendenti pubblici in attuazione della delega al governo ex art 54 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1 c. 44 della L. n. 190/2012. In esso sono individuate delle regole di condotta che devono essere rispettate non solo da tutti i dipendenti ma anche da tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Inquadramento generale

Lo scopo del codice è quello di favorire un ambiente di lavoro sano in cui siano affermati i principi di trasparenza e correttezza per creare un contesto favorevole al buon andamento dell'amministrazione.

Oltre a ribadire una serie di principi generali, come lo svolgimento dei propri compiti nel rispetto delle procedure interne, e l'obbligo di osservare i principi di indipendenza, imparzialità contenimento dei costi, il Codice regola anche questioni concrete come il divieto di ricevere **regali troppo costosi** o l'indicazione di procedure puntuali **per la gestione del conflitto di interessi**.

Il mancato rispetto delle norme contenute nel Codice costituisce illecito disciplinare.

Il Codice come misura generale di prevenzione della corruzione

Il dipendente, oltre ai doveri di carattere generale (e cioè seguire i principi di correttezza e buona fede nell'espletamento del proprio lavoro) ha l'obbligo di seguire quelle regole di comportamento, per prevenire fenomeni di malcostume e cattiva gestione delle risorse, in quanto fenomeni riconducibili alla lotta alla corruzione: in primo luogo ha il dovere di rispettare il Piano Anticorruzione (PTPCT) e di collaborare puntualmente con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT) . In secondo luogo ha l'obbligo di seguire determinati comportamenti come, ad esempio, quelli previsti:

- dall'art. 9: **«I responsabili dei procedimenti amministrativi ed i Dirigenti delle Strutture devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità di ogni fase decisionale con cui si perviene al provvedimento finale, che deve essere esaurientemente motivato»**
- dall'art 10: **«il dipendente non sfrutta né menziona la posizione che ricopre per ottenere utilità che non gli spettino»**
- dall'art. 4 c. 6: **«Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.**
- del primo comma dell'art. 12 : **»Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o di ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico [...].**
- dal comma 3 dell'art. 11 del DPR: **«Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione soltanto per lo svolgimento dei compiti di ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi di ufficio»**

Il Codice aziendale: aggiornamento

La L. 190/2012 prevede l'obbligo per ogni amministrazione di affiancare al Codice di Comportamento nazionale un codice di comportamento interno che specifichi e integri i contenuti della normativa generale attraverso norme di dettaglio individuate sulla base delle peculiari esigenze e caratteristiche allo scopo di assicurare la qualità dei servizi offerti al cittadino, la prevenzione della corruzione e il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà e imparzialità.

Il Codice di Asl3 del 2018 è stato aggiornato l'anno scorso secondo quanto prevede l'art. 17 del Codice stesso prendendo spunto dall'esperienza maturata nel corso di questi ultimi anni e dalle indicazioni fornite dall'Autorità Anticorruzione (Anac) con Del. n. 177 del 19/02/2020

Il Codice aziendale

Come dispone l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 l'aggiornamento del Codice è avvenuto con procedura aperta alla partecipazione dei portatori d'interesse (stakeholder):

- i cittadini/utenti in genere;
- le associazioni che compongono il Comitato Misto Consultivo (CMC);
 - i sindacati;
- altre forme di organizzazioni rappresentative di interessi e/o che fruiscono delle attività e dei servizi prestati da questa Asl3

Il Codice aziendale: procedura aperta

Questi soggetti sono stati invitati a presentare proposte di modifica e/o integrazione utilizzando un modulo appositamente predisposto (Modulo per raccolta proposte di modifica/integrazione del Codice di Comportamento 2021)

I moduli e la bozza del Codice sono stati pubblicati sulla intranet aziendale, sul sito istituzionale e trasmessi direttamente via mail ai principali portatori di interesse dell’Azienda

Criteria per l'aggiornamento

La bozza del Codice è stata rivista tenendo presenti questi obiettivi generali:

- rendere i contenuti più aderenti alla realtà dell'Ente e tenendo presente la normativa, anche interna, per far fronte all'emergenza Covid;
- favorire un'integrazione "sostanziale" con il Codice Disciplinare (eliminando nel Codice di Comportamento tutte le violazioni già presenti nel Codice Disciplinare);
- semplificare i contenuti e gli obblighi presenti, eliminando, per quanto possibile, la modulistica non strettamente necessaria e gli adempimenti esclusivamente burocratici.



Nelle slide che seguono sono messe in evidenza le modifiche principali introdotte nei vari articoli del documento

Art.2. Ambito di applicazione

Eliminato per i dipendenti l'obbligo di firmare il modulo di presa visione del Codice sostituendolo con l'obbligo di frequentare un corso FAD sulla normativa anticorruzione (costituita da un modulo sul codice di comportamento). I dati dei dipendenti che hanno frequentato il corso sono così immediatamente tracciabili.



Art. 4. Regali, compensi e altre utilità

Operata una ulteriore riduzione, per i dirigenti, che possono ricevere regali solo fino ad un valore di € 50, mantenuto per il comparto il valore massimo di 150 €. La distinzione è motivata dal diverso livello di potere e di discrezionalità che possono esercitare i dirigenti rispetto agli altri dipendenti. Eliminati alcuni paragrafi ritenuti non necessari. Per non appesantire la procedura non è stata prevista una apposita modulistica ma è sufficiente informare anche a voce il proprio superiore.

Inseriti specifici obblighi per dare attuazione al c. 6 del DPR n. 62/2013 relativo al conflitto di interesse tra il dipendente che chiede di svolgere attività extra – istituzionale e l'ente privato che potrebbe avere rapporti con l'ufficio dell'azienda presso cui il dichiarante opera

Art. 4 – bis Donazioni

E' stato aggiunto un articolo relativo agli obblighi per i dipendenti che si occupano del processo sulla gestione delle donazioni: lo scopo è quello di favorire trasparenza e tracciabilità dei soldi donati all'Azienda. Anche se tale obbligo di trasparenza è nato a seguito della necessità di verificare l'utilizzo delle donazioni effettuate per l'emergenza Covid è utile che tutte le donazioni seguano il medesimo percorso di trasparenza.

Art. 5 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

E' stato eliminato il passaggio tra il dirigente di un ufficio che riceve il modulo di comunicazione del dipendente e l'ufficio personale in quanto inutile e comunque non in linea con i principi della privacy; il diritto di associazione è infatti riconosciuto dalla Costituzione ed è necessario tutelarlo limitando il numero di persone autorizzate a venire a conoscenza di tali informazioni riservate.

E' stato eliminato il riferimento agli ambiti di interesse generali a tutta l'Azienda perché troppo vaghi: ogni ufficio ha i propri ambiti di riferimento (non necessariamente sanitari).

La valutazione del dirigente deve tenere conto anche del ruolo ricoperto dal dichiarante; se questi non ricopre un ruolo in cui è presente un'elevata discrezionalità, come un dirigente o un soggetto competente ad elaborare atti intermedi di un procedimento/processo (come pareri e/o perizie) nulla osta alla partecipazione ad associazioni e organizzazioni.

Art 6 – Comunicazione degli interessi finanziari

Sono state riportate le dichiarazioni sul conflitto di interesse relativi alle commissioni di concorsi e dei consulenti - da inserire su Perlapa - (la dichiarazione dei membri delle commissioni di gara è riportata nell'art. 14).

Art. 7 – Obbligo di astensione

Anche in una situazione di conflitto di interesse sopravvenuto valgono le limitazioni soggettive riportate in precedenza. In questo caso è stato precisato che qualora il dirigente valutasse fondata la presenza di un conflitto di interesse verrebbe applicata la rotazione funzionale, che consiste nell'assegnare il procedimento/la pratica su cui è stato segnalato un possibile conflitto di interesse ad un altro dipendente mentre al dipendente in conflitto verrebbe assegnata un'altra attività (nella fattispecie dell'art. 6 non è prevista in quanto il dichiarante è un neoassunto).

Art. 8 – Prevenzione della corruzione

Inserito il riferimento alle attività audit condotte dal RPCT di verifica dei processi e per il monitoraggio sul rispetto del PTPCT, a cui tutti gli uffici coinvolti devono fornire la necessaria collaborazione. Con riferimento al whistleblowing viene riportata la procedura di segnalazione aggiornata (non più cartacea ma online). Riguardo ai compiti dei dirigenti e dei referenti sono meglio precisati rispetto alla versione vigente del Codice interno in linea con le indicazioni del P.T.P.C.T.

Art. 8 – bis - Antiriciclaggio

Aggiunto un nuovo articolo sull'antiriciclaggio in previsione di una sua attuazione effettiva in Azienda nel corso dei prossimi mesi.

Art. 9 – Trasparenza e tracciabilità

Il contenuto è stato profondamente modificato rispetto al Codice del 2018, disponendo nuovi obblighi di tracciabilità sulla base delle criticità rilevate in questi anni e rafforzando il concetto che per realizzare una trasparenza di più elevata qualità sia necessario informatizzare le procedure ed i processi. Sono stati inseriti obblighi già presenti nel P.T.P.C.T. aggiungendo anche l'attestazione del livello di attuazione della trasparenza di recente introdotto nell'ambito del monitoraggio annuale del P.T.P.C.T.

Art. 10 – Comportamento nei rapporti privati

Inserito un obbligo di preinformazione all’Azienda per il dipendente che partecipa, a titolo personale, ad incontri e convegni, a cui partecipa a titolo personale, che hanno per oggetto l’attività della Asl3.

Art. 11 - Comportamento in servizio

L’articolo si divide in due: il primo riguarda una serie di doveri generali che non sono stati modificati ad eccezione di qualche obbligo eliminato in quanto già presente nel Codice Disciplinare, un riferimento all’obbligo di rispettare la normativa per contrastare eventuali situazioni di emergenza e all’obbligo di rispettare con scrupolo la normativa sullo smart-working; la seconda parte (comma 8), che tratta dei doveri specifici in capo al personale sanitario, sono stati invece inseriti diversi obblighi sulla base di alcuni processi di natura sanitaria mappati in ambito di gestione del rischio di corruzione, anche attraverso l’attivazione di audit: gestione del lavanolo, decesso in ambito ospedaliero, ricerca/sperimentazione clinica, attività intramoenia, attività di laboratorio, gestione delle liste di attesa.

Art 12 – Rapporti con il pubblico

Riguardo agli obblighi di comportamento da tenersi in presenza dei cittadini/utenti è stato eliminato il c. 2 perché conteneva solo mere dichiarazioni di principio; invece è stato inserito un obbligo a rapportarsi con gli utenti, specialmente se anziani, in modo chiaro e completo.

Art 13 – Disposizioni particolari per i dirigenti

Aggiunto l'obbligo di rendere la dichiarazione sulla inconfiribilità/incompatibilità ex D.Lgs. n. 39/2013 (prima non presente in quanto le verifiche erano limitate alla Dirigenza strategica). Richiamati gli artt. del Codice che prevedono specifici obblighi per i dirigenti, ulteriori rispetto all'art. 13.

Art. 14 -Contratti ed altri atti negoziali

Sulla base dell'analisi dei rischi effettuata nell'ambito degli appalti di servizi, lavoro e forniture, è stato aggiunto un obbligo specifico di trasparenza in capo al personale assegnato all'area contratti riguardo al dovere di tenere traccia degli incontri con gli operatori di mercato (misura anti lobby già presente nell'esperienza anglosassone).

Art 15 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Il contenuto è rimasto inalterato ad eccezione della modifica della denominazione dell'organismo di valutazione: da N.d.V. a O.I.V. e dell'inserimento di una nuova competenza assegnata allo stesso organismo dalle Linee Guida Anac del 2020.

Art. 17 – Disposizioni finali e abrogazioni

Come conseguenza delle modifiche di cui all'art. 2 sono stati stralciati i punti relativi alla consegna del personale neoassunto e dei collaboratori del modulo relativo alla presa visione del Codice (in quanto nel primo caso il modulo è stato sostituito con l'obbligo di frequenza al corso e nel secondo caso la disposizione è già contenuta nell'art. 2).