

Il Dirigente Responsabile

**Al Direttore Generale
Dott.ssa Maria Lazzarato
Sede**

OGGETTO: Relazione illustrativa di accompagnamento del Codice ai sensi della delibera n.75/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Premessa

Con propria delibera n.75/2013 l'Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 54, comma 5, d.lgs.n. 165/2001, definisce linee guida, criteri e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione, ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione.

Per quanto concerne la procedura di adozione del Codice stabilisce che ciascuna amministrazione definisce il proprio codice di comportamento "*con procedura aperta alla partecipazione*". Con tale espressione si vuole intendere che l'adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, dovrà avvenire con il coinvolgimento degli *stakeholders*, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione.

In via generale, il coinvolgimento dovrà riguardare, oltre alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'amministrazione o dell'ente, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nonché le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla specifica amministrazione.

L'amministrazione dovrà inviare una prima bozza di codice, con invito a presentare proposte e integrazioni in un sito utile alla raccolta delle osservazioni. Di tali proposte l'amministrazione terrà conto nella presente relazione illustrativa di accompagnamento del codice, indicando altresì le modalità e i soggetti coinvolti nella procedura e sottoponendo tali dati alla massima trasparenza.

Anche per consentire la consapevole formulazione dei pareri richiesti ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d) della legge n. 190/2012 e il pieno esercizio delle funzioni, il codice dovrà essere inviato all'Autorità nazionale anticorruzione, unitamente alla relazione illustrativa, secondo modalità che saranno successivamente stabilite.

Il codice, una volta definitivamente approvato, dovrà essere pubblicato, innanzi tutto, sul sito istituzionale dell'amministrazione, unitamente alla relazione illustrativa.

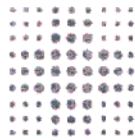
Codice di Comportamento dei Dipendenti e Collaboratori dell'Azienda USL di IMOLA: le procedure

in data **4 giugno 2013** è stato pubblicato in G.U.R.I. il "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici" adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, in vigore dal 19 giugno 2013.

Il documento di cui trattasi è stato pubblicato sia nella pagina intranet dell'Azienda <http://intranet/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPaguba/671> a tutto il personale dell'Azienda USL Imola in data **19/06/2013** ed è stato pubblicato sul sito istituzionale nella pagina internet visibile da utenti esterni in data **19/06/2013** <http://intranet/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPaguba/3651>.

La sopra citata delibera n. 75/2013 dell'Autorità sottolinea che l'intesa raggiunta in data 24 luglio 2013 in sede di Conferenza unificata "Stato Regioni" ai sensi dell'art.1, commi 60 e 61 della legge n. 190/2012, ha stabilito che gli Enti "adottano un proprio codice di comportamento ai sensi dell'art. 54 del d. lgs. n.

1



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

165 del 2001 entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del codice approvato con d.p.r. n. 62 del 2013, tenendo conto della disciplina dettata da quest'ultimo".

L'emanazione del nuovo Codice di comportamento costituisce pertanto attuazione dei principi espressi dall' art. 54 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012 al fine di promuovere ed assicurare la "qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico" riportando in primo piano l'interesse pubblico perseguito dalle PP.AA. attraverso il rispetto dei principi di obiettività, integrità e correttezza a cui deve tendere l'azione amministrativa.

La Regione Emilia Romagna con nota prot. 256103 del 18/10/2013 ad oggetto: "DPR 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante Codice di Comportamento del Dipendenti Pubblici a norma dell'art. 54 del Dlgs 165/01" ha disposto che l'adempimento previsto dall'art. 54 comma 5, primo capoverso, D.Lgs. 165/2001, secondo cui "ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma nazionale", comporta attività e percorsi che Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale hanno chiesto di poter condividere con le Direzioni regionali competenti, a garanzia di un sistema omogeneo e coerente di applicazione delle norme" al fine di poter disporre di linee interpretative valide in ambito regionale e conformi alle indicazioni che verranno fornite da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Con la stessa nota la Regione evidenzia altresì l'oggettiva difficoltà di portare a conclusione entro la data stabilita del 16 dicembre 2013 (180 giorni dalla data di entrata in vigore del Codice approvato con DPR n. 62/2013), fissato al punto 5 della sopra citata Intesa del 24 luglio 2013, la complessa attività necessaria all'adozione da parte di ciascun ente di un proprio Codice di Comportamento.

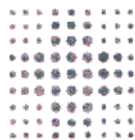
Sempre la Regione Emilia Romagna con propria successiva nota prot. 293855 del 26/11/2013 ad oggetto: "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione aziendale e Codice di Comportamento per Enti e Aziende del SSR" ha precisato che, ove possibile, il Codice sia adottato da ciascuna amministrazione entro il 31 dicembre 2013 e, comunque in tempo per consentire l'idoneo collegamento con il Piano triennale per la prevenzione corruzione" ribadendo in tal modo il principio della non perentorietà del termine, anticipato nella nota sopra citata prot. PG/2013/256103 ma richiamando nel contempo l'opportunità di non rinviare sine-die l'adozione del Piano, il cui termine non dovrebbe in ogni caso superare il **31 gennaio 2014**.

La più volte citata delibera n. 75/13 dispone inoltre che "l'adozione dei singoli Codici di Comportamento richiede il coinvolgimento di diversi soggetti, presenti all'interno e all'esterno dell'amministrazione, con distinti ruoli e funzioni specificando che detto Codice (di valenza aziendale) va adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo (Direttore generale) su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al quale la delibera stessa attribuisce un ruolo centrale ai fini della predisposizione, diffusione della conoscenza e monitoraggio del codice di comportamento".

Per quanto attiene alla predisposizione del codice, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si avvale del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), che deve essere costituito obbligatoriamente presso ciascuna amministrazione, per l'esercizio delle funzioni previste dall'art. 55 bis e dell'art. 15, comma 3, del codice approvato con DPR n.62/13.

Il comma 5 dell'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce inoltre che ciascuna amministrazione definisce il proprio Codice di Comportamento "con procedura aperta alla partecipazione".

L'Azienda USL Imola adotta, compatibilmente con i tempi tecnici di redazione dell'atto, lo stesso percorso di consultazione messo in atto dalla Regione Emilia Romagna e comunicato alle Aziende sanitarie con nota **prot.n.293855 del 26/11/2013** inviando a qualificati Stakeholders Interni ed Esterni all'Ente la proposta di "Codice di Comportamento dei Dipendenti e Collaboratori dell'Azienda USL Imola".



Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ha pertanto predisposto una bozza di documento individuando, con nota del 17/1/2014, il periodo per la consultazione con le Organizzazioni Sindacali Aziendali Dirigenza e Comparto, il CUG Aziendale e il Comitato Consultivo misto, a decorrere dal 17/01/2014 dando atto che le osservazioni, i chiarimenti e i suggerimenti, potranno essere formulati anche dopo il termine del 31/01/2014, entro il quale il codice dovrà essere approvato, tenuto conto del carattere dinamico dello stesso che potrà essere oggetto di modifiche e integrazioni anche dopo la suddetta scadenza.

La bozza del Codice di cui trattasi è stata pubblicata ai fini della consultazione, indicando l'indirizzo di posta elettronica del Responsabile della prevenzione della corruzione per l'inoltro di osservazioni, pareri e suggerimenti nei termini sopra indicati. La stessa procedura di partecipazione verrà adottata anche nei confronti dei dipendenti interni dell'Azienda.

In data 17/01/2014 il Codice è stato presentato al Collegio Sindacale Aziendale per acquisire un parere consultivo ai fini della sua approvazione.

La bozza del "Codice di Comportamento dei Dipendenti e Collaboratori dell'Azienda USL Imola" è stata inoltre inviata all'Organismo di Valutazione Aziendale che ha espresso parere obbligatorio favorevole, come richiesto dalla normativa, in data 21/01/2014.

Verrà inoltre garantita agli stakeholders esterni, in corso di individuazione, per un elenco condiviso con le Aziende sanitarie appartenenti all'Area Vasta Emilia Centro la possibilità di inviare all'indirizzo di posta elettronica del Responsabile della prevenzione della corruzione osservazioni, proposte integrazioni di modifica del Codice di Comportamento dell'AUSL di Imola con le modalità di adeguamento sopra menzionate.

Tutte le osservazioni proposte di integrazione o comunque suggerimenti verranno esaminati e tenuti agli atti in ordine cronologico per verificarne la congruità in sede di implementazione del Codice.

La bozza del Codice aziendale è stata sviluppata e concepita secondo il seguente articolato i cui contenuti vengono di seguito sinteticamente esposti:

art. 1 - Presupposti, finalità ed ambito di applicazione

L'articolo riprende i principi generali enunciati nell'art. 3, D.P.R. n. 62/2013, dichiarando espressamente che le previsioni contenute nel provvedimento sono di specificazione e integrazione di quelle generali. Specifica inoltre la centralità del codice di comportamento nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione attraverso la sottolineatura dell'ampia diffusione che si intende dare ai contenuti del medesimo.

art. 2 - Principi generali

Definisce la sfera dei destinatari del provvedimento, secondo le espresse indicazioni contenute nell'art. 2, D.P.R. n. 62/2013.

art. 3 - Regali, compensi e altre utilità

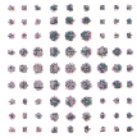
Introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 4 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alla indicazioni elaborate dalla Commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità della Pubblica Amministrazione (CIVIT ora A.N.AC.) nelle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni"

art. 4 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Ribadisce le regole generali enunciate dall'art. 5 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alla indicazioni elaborate da CIVIT (ora A.N.AC.) nelle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

art. 5 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

Introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 6 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alla indicazioni elaborate da CIVIT ora A.N.AC. nelle Linee guida in materia di codici di



comportamento delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento alla disciplina degli incarichi extra istituzionali di cui all'art. 53 D.Lgs. 165/2001.

art. 6 - Obbligo di astensione

Riprende, specificandolo con riferimento alla peculiarità dell'Azienda USL Imola l'obbligo di astensione enunciato dall'art. 7 D.P.R. n. 62/2013.

art. 7 - Prevenzione della corruzione

Introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 8 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alla indicazioni CIVIT (ora A.N.AC) di cui alle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

art. 8 - Trasparenza ed integrità

Riprende ed enfatizza disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 9 D.P.R. n. 62/2013, con riferimento alla definizione dei ruoli, alle procedure e alle attività avviate all'interno dell'Azienda USL di Imola, per l'adeguamento agli obblighi della trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 secondo le indicazioni CIVIT – A.N.AC.

art. 9 - Comportamento nei rapporti privati

Ribadisce i doveri di riservatezza del pubblico dipendente nello svolgimento delle sue funzioni e disciplina la delicata materia dei rapporti con gli organi di stampa ed informazione con particolare riferimento al contemperamento con la tutela della libertà di espressione e i doveri di astensione da parte dei dipendenti, funzionali ad una corretta ed efficace comunicazione esterna e informazione pubblica sui medesimi argomenti.

art. 10 - Comportamento in servizio

Prevede norme di comportamento in servizio al fine di consentire l'effettiva applicazione del principio di equità e di instaurare un clima di serenità e collaborativo all'interno dell'amministrazione, a evitare atteggiamenti controproducenti e a disciplinare l'utilizzo degli uffici in modo consona e appropriato alla loro funzionalità. I dipendenti – in servizio – devono soprattutto evitare comportamenti e situazioni che siano fonte di potenziale pericolo o danno per loro e per gli altri, in modo da non turbare il corretto svolgimento della funzione pubblica alla quale i medesimi sono preposti.

Art.11 - Divieto di fumo

Ribadisce il rispetto del divieto di fumo previsto dalla legge e dal Regolamento Aziendale vigente estendendolo anche alla sigaretta elettronica.

art. 12 - Rapporti con il pubblico

Riprende, adeguandole alla realtà organizzativa dell'Azienda USL di Imola, le disposizioni contenute all'art.12 D.P.R. n. 62/2013, contempla le norme di comportamento che i dipendenti devono osservare nei rapporti con il pubblico, specificando alcuni doveri di tratto e di contegno che sul piano formale contribuiscono a instaurare con l'utenza un rapporto efficace e collaborativo.

art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti

Disciplina gli specifici doveri derivanti dal ruolo e dalla responsabilità dirigenziale, fermo restando l'applicazione delle altre disposizioni contenute nel codice, sia rispetto alla creazione del clima organizzativo interno, sia rispetto all'immagine dell'amministrazione che rappresenta.

art. 14 - Contratti ed altri atti negoziali

Declina i doveri del pubblico dipendente, tra cui l'imparzialità dei comportamenti, nell'ambito delle procedure e attività inerenti la conclusione di accordi e stipulazione dei contratti;

art. 15 – Norme di condotta correlate alle aree sanitarie ed alle attività a rischio

art.16 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Specifica le autorità interne che devono vigilare sull'osservanza del codice;



art. 17 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Riprende, specificando ulteriormente, le responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri d'ufficio indicate dall'art. 16 D.P.R. n. 62/2013.

art. 18 – Funzioni O.V.A.

art.19 - Disposizioni finali

Prevede le procedure per la diffusione e la conoscibilità delle norme del Codice ai Dipendenti ed ai Collaboratori dell'Azienda USL di Imola attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti di comunicazione interna dettando altresì disposizioni particolari in tema di pubblicazione e diffusione del codice, in attuazione di quanto dispone l'art. 17, comma 1, D.P.R. n. 62/2013.

Le osservazioni ricevute

Secondo le modalità rappresentate in base alla procedura sopra descritta, alla data del **24/01/2014** non sono pervenute osservazioni e suggerimenti in merito.

Il Codice inoltre è documento strettamente collegato al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione: le caratteristiche dei contenuti di tali strumenti sono la dinamicità, la modularità e la progressività sicché quanto verrà prodotto in questa prima fase rappresenta l'inizio di un percorso che risponde a detti principi e che potrà vedere nel tempo ulteriori e diversi sviluppi anche in termini di condivisione/integrazione da parte delle Aziende sanitarie dell'Area Vasta, e del livello regionale.

Alla luce delle osservazioni ricevute e delle considerazioni sopra espresse è stata riformulata la versione definitiva del "Codice di Comportamento dei Dipendenti e dei Collaboratori dell'Azienda USL Imola" che sarà proposta alla Direzione generale per la conseguente approvazione.

Preme rilevare che sarà garantita, a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, l'attività di formazione e divulgazione dei contenuti del Codice e del PTCP.

Cordiali saluti.

24-1-2014

**Il Responsabile della
Prevenzione della Corruzione
Il Dirigente Amministrativo
Dott. Luigi Infelise**

Si attesta che il presente allegato
si compone di n. 5 pagine
Il Dirigente Responsabile
Attività Amministrative Trasversali DAT/DG
Dott. Luigi Infelise