

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE ASLCN1

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.P.R. 62/2013, le regole contenute nel citato D.P.R. costituiscono la base minima e indefettibile del Codice di comportamento che ciascuna Amministrazione Pubblica è tenuta ad adottare, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D. Lgs. 165/2001.

Alla luce di quanto sopra, l'Azienda Sanitaria Locale CN1 ha individuato nel proprio Codice di comportamento ulteriori regole che, in ragione delle peculiarità delle funzioni e delle attività svolte, nonché della specificità del proprio contesto organizzativo ed operativo, integrano e specificano quelle minime stabilite nel Codice di comportamento generale.

Nella stesura del Codice di comportamento aziendale si è fatto riferimento, oltre che alla legge 190/2012, anche alla Delibera n. 75/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), recante Linee Guida in materia di Codice di comportamento nella Pubblica Amministrazione.

Il Codice aziendale è stato strutturato suddividendo ogni articolo in due parti: una prima parte rubricata "**Regole generali**", nella quale vengono riportate testualmente ed integralmente le disposizioni contenute del D.P.R. 62/2013, ed una seconda parte, nella quale sono state riportate le "**Specifiche regole aziendali**".

In particolare, fra le specifiche regole aziendali, si segnalano le seguenti:

- **art. 1 – "Disposizioni di carattere generale"** – sono stati richiamati i principi posti a fondamento della mission aziendale, quale riferimento degli ulteriori doveri di diligenza, lealtà, imparzialità, buon andamento, integrità ed esclusività, sanciti dagli artt. 97 e 98 della Carta Costituzionale;
- **art. 2 – "Ambito di applicazione"** – sono state individuate le ulteriori categorie di soggetti ai quali si applica il Codice;
- **art. 3 – "Principi generali"** – sono stati definiti gli ulteriori principi al quale il personale operante nell'ASL CN1 deve conformare il proprio comportamento alla luce della specifica mission aziendale, consistente nella tutela della salute individuale e collettiva;
- **art. 4 – "Regali, compensi e altre utilità"** – è stato confermato in 150,00 euro anni il limite dei regali o delle utilità di modico valore ed è stata definita la procedura da seguire in casi di superamento del suddetto limite;

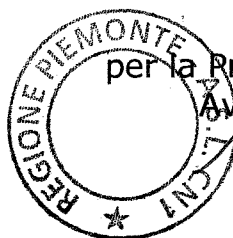
- **art. 5 – “Partecipazione ad associazioni e organizzazioni”** – sono state individuate le associazioni e le situazioni in relazione alle quali è configurabile un conflitto di interesse, con conseguente obbligo di astensione in capo al dipendente, nonché le modalità e i termini per l’assolvimento dell’obbligo di comunicazione previsto dal Codice generale;
- **art. 7 – “Obbligo di astensione”** – è stata disciplinata la procedura relativa all’obbligo di astensione;
- **art. 8 – “Prevenzione della corruzione”** – sono stati individuati ulteriori specifici obblighi di collaborazione, sia in capo ai Dirigenti responsabili delle strutture aziendali, sia in capo alle altre categorie di personale, che a qualsiasi titolo svolge la propria attività presso o in nome e per conto dell’Azienda;
- **art. 9 – “Trasparenza e tracciabilità”** – sono stati specificati destinatari e contenuti degli obblighi di trasparenza e tracciabilità;
- **art. 10 – “Comportamento nei rapporti privati”** – sono state inserite delle norme di dettaglio ed esemplificative;
- **art. 11 – “Comportamento in servizio”** – sono stati recepiti obblighi specifici già contemplati nei regolamenti e direttive aziendali in materia di attestazione della presenza in servizio, di assenza dal servizio per malattia o altre cause previste dal contratto, di corretto utilizzo delle risorse aziendali, di rispetto dei turni di servizio e di reperibilità;
- **art. 12 – “Rapporti con il pubblico”** – sono state previste disposizioni specifiche in materia di inserimento degli utenti nelle liste di prenotazione e sul rilascio di dichiarazioni da parte dei dipendenti ai mezzi di comunicazione o tramite i media digitali;
- **art. 13 – “Disposizioni particolari per i dirigenti”** – sono state inserite norme di dettaglio che valorizzano il ruolo fondamentale svolto dai Responsabili delle strutture aziendali ai fini della corretta e concreta attuazione del Codice di comportamento aziendale e specifiche regole aziendali per la Dirigenza del ruolo sanitario;
- **art. 14 – “Contratti ed altri atti negoziali”** – è stato previsto uno specifico obbligo di attestazione dell’insussistenza delle situazioni di incompatibilità nei provvedimenti di aggiudicazione e autorizzazione alla stipula dei contratti di cui al comma 2 dell’art. 14 del Codice generale;

- **art. 15 – "Vigilanza, monitoraggio e attività formative"** – sono state indicate le strutture interne competenti a fornire assistenza e consulenza ai dipendenti sulla corretta attuazione ed applicazione delle norme del Codice;
- **art. 16 – "Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice"** – è stato precisato come i regolamenti, le procedure generali e specifiche, le istruzioni operative e ogni altra disposizione aziendale contenuta in atti comunque denominati, nonché le regole deontologiche applicabili agli iscritti a Ordini professionali, sono parte integrante del Codice;
- **art. 17 – "Disposizioni finali e abrogazioni"** - sono state inserite delle norme di dettaglio in tema di pubblicazione e diffusione del Codice.

In conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione, per la predisposizione del Codice aziendale è stata seguita una procedura di consultazione pubblica. A tal fine, la bozza del Codice di comportamento aziendale è stata pubblicata sul sito internet istituzionale e sulla intranet aziendale per poter consentire agli *stakeholder* di fornire proposte e suggerimenti, utilizzando il modulo predisposto allo scopo. Inoltre, sono stati direttamente informati, mediante invio di specifica mail, i seguenti soggetti: i rappresentanti aziendali delle organizzazioni sindacali, le associazioni di volontariato facenti parte della Conferenza di partecipazione, le organizzazioni rappresentative dei Medici, Veterinari e Psicologi convenzionati, le Amministrazioni comunali dell'ambito territoriale dell'ASL CN1, nonché tutti i dipendenti e il personale a qualsiasi titolo operante nell'ambito dei servizi aziendali o in nome e per conto dell'Azienda. Dell'avvio della consultazione pubblica è stata data, altresì, informazione tramite pubblicazione di un comunicato stampa su numerosi quotidiani e settimanali a diffusione locale e nazionale.

Le proposte e osservazioni formulate dagli *stakeholder* sono state valutate dal Responsabile per la prevenzione della corruzione che ha provveduto alle conseguenti integrazioni e modificazioni della bozza del Codice di comportamento.

La bozza definitiva del Codice è stata sottoposta ed illustrata, dal R.P.C., al Nucleo di Valutazione in funzione di OIV (organismo indipendente di valutazione) che ha formulato il proprio parere favorevole nella seduta del 17 dicembre 2013.



La Responsabile
per la Prevenzione della Corruzione
Avv. Maura ACCHIARDI