



AZIENDA OSPEDALIERA “SPEDALI CIVILI” DI BRESCIA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

Premessa

La presente Relazione intende offrire la conoscenza della metodologia e delle azioni intraprese dall’Azienda nell’iter procedurale seguito per definire ed adottare il Codice di comportamento. Detto Documento aziendale – di seguito definito “Codice” - viene adottato a norma dell’art. 54, c.5, del D.Lgs. 30/03/2001, n.165, nei termini così come modificati – da ultimo – dall’art. 1, comma 44 della Legge 06/11/2012, n.190.

Finalità e correlazioni

Richiamando l’obiettivo di garantire la mission aziendale, costituita dalla propria **vocazione a corrispondere ai bisogni della Salute, quale diritto fondamentale dell’individuo ed interesse dell’intera collettività, nel rispetto della dignità e della libertà della persona umana**, il Codice, misura di prevenzione fondamentale in quanto regolamentante il comportamento legale ed eticamente corretto dei dipendenti, è finalizzato ad 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, secondo i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta di cui anche al D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*”.

Il Codice costituisce pertanto elemento essenziale del **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione**, adottato dall’Azienda con deliberazione n.521 del 17/07/2013, cui si correla strettamente.

Quest’ultimo trova presupposto nei disposti della Legge n. 190/2012, ed è comprensivo del Programma Triennale per la trasparenza e l’integrità, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.

Il Codice non può che rapportarsi anche con il **Codice Etico-Comportamentale**, adottato dall’Azienda con deliberazione n. 512 del 25/06/2007, istituzionalizzato ora dall’art 13 bis della L.R. n. 33 del 2009 e costituito dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo.

Trattasi di strumento per l’adozione e l’attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a promuovere e assecondare comportamenti coerenti ai principi ispiratori, nonché a scoprire tempestivamente situazioni di rischio che possano disattendere i medesimi.

In relazione a tali fini opera con autonomi poteri di iniziativa e controllo l’Organismo di Vigilanza (OdV).

Procedura

Il Codice viene adottato dalla Direzione Generale, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e del Responsabile dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari (RUPD) dell’Azienda.



L'Organismo Interno di Valutazione (OIV) – per l'Azienda il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - esprime parere obbligatorio preventivo all'adozione del Codice.

Concorre all'adozione del Codice la partecipazione, oltre che delle Organizzazioni Sindacali rappresentative presenti in Azienda, di ciascun portatore di interesse delle attività e dei servizi offerti (in particolare: Comitato Unico di Garanzia e Movimento Diritti del Malato) - attraverso il preventivo avvio di una consultazione pubblica rivolta ad accogliere e recepire proposte, osservazioni ed integrazioni, secondo le modalità e i termini di cui all'Avviso pubblico diffuso sul sito istituzionale dell'Azienda (cfr. Prot. Gen. n. 0057728 del 6/12/2013) dal 6/12/2013 al 16/12/2013).

Il Codice, una volta adottato, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda, unitamente alla presente Relazione Illustrativa, nonché debitamente comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Controlli

Azienda:

- il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice è assicurato dai Dirigenti responsabili di Struttura complessa e di SSD con assegnazione di personale;
- si impegnano a verificare annualmente lo stato di applicazione del Codice, promuovendo attività di formazione del personale della struttura di cui sono titolari, per la conoscenza e la corretta applicazione dei contenuti del Codice - sia generali che specifici -, segnalando altresì particolari esigenze nell'ambito della programmazione formativa annuale;
- vigilano sul rispetto del Codice, tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate ai fini della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare e della valutazione individuale del singolo dipendente.

OIV – Nucleo di Valutazione delle prestazioni:

- anche sulla base dei dati rilevati dall'UPD e delle informazioni trasmesse dal RPC, svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del Codice (art. 54, c.6, del D.Lgs. n.165/2001), riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- assicura il coordinamento tra i contenuti del Codice e il sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del Codice;
- verifica il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice da parte dei dirigenti, i cui risultati saranno considerati anche in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale.

RPC:

- verifica annualmente il livello di attuazione del Codice;
- provvede alla comunicazione dei dati ricavati dal monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- utilizza tali dati al fine della formulazione di eventuali interventi volti a correggere i fattori che hanno contribuito a determinare le cattive condotte;
- in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, attiva, in raccordo con l'UPD, le autorità giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale.



OdVigilanza del Codice Etico-Comportamentale:

- l'Organismo aziendale, previsto – da ultimo - dalla L.R. 07/03/2011, n.6 -, mantiene le proprie specifiche competenze, prevedendosi adeguate forme di coordinamento e di collaborazione con l'UPD e il RPC.

Segnalazioni da parte degli stakeholder e cittadini

Eventuali violazioni del Codice potranno essere segnalate all'Azienda, attraverso forme di raccordo tra l'Ufficio per i Rapporti con il Pubblico (URP) e l'UPD, che consentano la raccolta e la condivisione di tali segnalazioni da parte degli Organismi aziendali competenti alle verifiche.

Autorità Nazionale Anticorruzione

- svolge un'attività di verifica della conformità dei Codici;
- raccoglie, elabora e pubblicizza i dati del monitoraggio svolto dai RPC, le risultanze della relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni predisposta dagli OIV.

Struttura del Codice

Il Codice si ispira e si conforma alle prescrizioni del *Codice di comportamento dei dipendenti pubblici* ex D.P.R. 16/04/2013, n.62, integrandolo e specificandolo nelle singole previsioni normative.

1.1 Il Codice si suddivide in 19 articoli:

- Art. 1 Finalità e correlazioni
- Art. 2 Ambito di applicazione ed effetti;
- Art. 3 Principi generali;
- Art. 4 Principi e valori etico-sociali coerenti con la mission aziendale
Effetti dei comportamenti contrari
- Art. 5 Principi coerenti con la Carta dei Diritti del Malato
- Art. 6 Regali, compensi e altre utilità
- Art. 7 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
- Art. 8 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse;
- Art. 9 Obbligo di astensione
- Art. 10 Prevenzione della corruzione;
- Art. 11 Trasparenza e tracciabilità;
- Art. 12 Comportamento nei rapporti privati;





- Art. 13 Comportamento in servizio;
- Art. 14 Rapporti con il pubblico;
- Art. 15 Disposizioni particolari per i dirigenti;
- Art. 16 Contratti ed altri atti negoziali;
- Art. 17 Vigilanza, monitoraggio e attività formative;
- Art. 18 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice;
- Art. 19 Disposizioni finali

1.2. I singoli articoli.

L'art. 1 Finalità

esplicita le ragioni della codificazione etica e risponde all'esigenza di definire e diffondere i principi guida per un corretto e uniforme comportamento del personale interessato dell'Azienda nell'esercizio delle sue funzioni.

L'art. 2 Ambito di applicazione

definisce la sfera dei destinatari del Codice, secondo le espresse indicazioni ivi contenute.

Gli artt. 3, 4 e 5: Principi generali;

Principi e valori etico-sociali coerenti con la mission aziendale ed effetti dei comportamenti contrari;

Principi coerenti con la Carta dei Diritti del Malato,

riprendono i principi generali enunciati nell'art. 3 del D.P.R. n. 62/2013, richiamando poi la propria vocazione a corrispondere ai **bisogni della Salute** quale diritto fondamentale dell'individuo ed interesse dell'intera collettività, nel rispetto della dignità della libertà della persona umana.

L'art. 6 Regali, compensi e altre utilità

introduce per la prima volta un criterio quantitativo (150 euro come valore e limite massimo cumulabile in corso d'anno, pur fatte salve eventuali e marginali declinazioni in aumento o diminuzione, in relazione allo status del dipendente) in modo da evitare fraintendimenti e interpretazioni soggettive circa il principio tradizionale del "modico valore", secondo anche le Linee Guida elaborate dall'A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione (già CIVIT)).

Gli artt. 7, 8 e 9 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

Obbligo di astensione,

introducono disposizioni specifiche che richiamano le previsioni generali enunciate rispettivamente dagli artt. 5, 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alle Linee guida elaborate dall'A.N.AC.





*Gli artt. 10 e 11 Prevenzione della corruzione
Trasparenza e tracciabilità*

introducono disposizioni specifiche richiamando le regole generali enunciate dagli artt. 8 e 9 del D.P.R. n. 62/2013, nonché le previsioni della Legge n.190/2012 e del D.Lgs. n.33/2013.

Nella consapevolezza che obiettivo prioritario dell'Azienda è affermare la centralità della funzione di servizio al cittadino quale titolare del diritto alla tutela della salute, il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti all'interno dell'Azienda, per le quali si rimanda agli adempimenti contenuti nell'adottato Piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'unito Programma per la trasparenza e l'integrità dell'Azienda con deliberazione 17/07/2013, n.521.

*Gli artt. 12 e 13 Comportamento nei rapporti privati
Comportamento in servizio*

riprendono i principi generali enunciati negli artt. 10 e 11 del D.P.R. n. 62/2013.

In particolare, ribadendo i doveri - cui il dipendente è tenuto anche con riferimento alle relazioni extralavorative - di riservatezza e di conformarsi a comportamenti che non possano nuocere all'immagine dell'Azienda, si prevedono norme di comportamento in servizio che mirano a instaurare un clima di benessere e collaborativo all'interno dell'Azienda, a sollecitare il dipendente all'aggiornamento professionale, a evitare atteggiamenti non consoni alle funzioni cui è preposto, al rispetto, protezione e conservazione dei beni e delle risorse – siano esse materiali o immateriali – di cui dispone per espletare i diversi compiti assegnati, avendo cura degli stessi e adottando tutte le cautele necessarie per impedirne il deterioramento, la perdita o la sottrazione, a favore quindi di un utilizzo consoni e appropriato alla loro funzionalità.

L'art. 14 Rapporti con il pubblico

contempla le norme di comportamento che i dipendenti devono osservare nei rapporti con il pubblico, specificando alcuni doveri che sul piano formale contribuiscono a instaurare con l'utenza un rapporto efficace e collaborativo, basato sulla fiducia e il rispetto, che si traduce anche nell'utilizzo di un linguaggio corretto (sia verbale che epistolare), quale riflesso dell'immagine istituzionale.

Sono ribaditi i doveri di riservatezza del pubblico dipendente nello svolgimento delle sue funzioni e disciplina la delicata materia dei rapporti con gli organi di informazioni, chiarendo le competenze specifiche in materia di divulgazione di argomenti istituzionali da parte dei dipendenti, funzionali ad una corretta ed efficace comunicazione esterna e informazione pubblica sui medesimi argomenti.

L'art. 15 Disposizioni particolari per i dirigenti

introduce disposizioni specifiche richiamate dall'art. 13 del D.P.R. n. 62/2013.

In particolare, spicca la figura del dirigente che favorisce la diffusione e la conoscenza di buone prassi e buoni esempi, al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Azienda.

L'art. 16, 17, 18 e 19 Contratti ed altri atti negoziali

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Disposizioni finali.

richiamano, rispettivamente, i contenuti degli artt. 14, 15, 16 e 17 del D.P.R. n.62/2013, con particolare riferimento per quel che attiene agli Organismi di controllo e vigilanza sull'osservanza del Codice e sulle responsabilità gravanti in caso di inosservanza delle previsioni del Codice.



Iter procedimentale seguito

In merito alla procedura di adozione del Codice, l'Azienda si è conformata alle espresse indicazioni dell'art. 54, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nei termini così come modificati dall'art. 1, comma 44 della Legge n.190/2012, nonché alle Linee Guida formalizzate con Delibera n.75/2013 da parte della A.N.A.C. (già CIVIT - Commissione Indipendente di Vigilanza per la Trasparenza e l'Integrità)

In particolare:

- la procedura aperta alla consultazione pubblica è stata assolta attraverso la pubblicazione sul sito web dell'Azienda dell'Avviso pubblico Prot. 0057728 del 6/12/2013 – corredato dalla Bozza del Testo in consultazione - dal 06/12/2013 al 16/12/2013;
- sono state coinvolte le organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'amministrazione, nonché le seguenti associazioni rappresentative dei particolari interessi di settore: Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda e Movimento dei Diritti del malato;
- le osservazioni pervenute e formulate da parte del CUG aziendale con mail del 16/12/2013 (che hanno meglio precisato la definizione di alcuni principi e valori fondanti il presente Codice) sono state opportunamente valutate e di esse si è tenuto conto nella redazione definitiva del Codice;
- il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale (OIV) ha fornito il proprio parere obbligatorio nella seduta del 10/12/2013, dichiarandone la conformità a quanto previsto nelle Linee guida dell'A.N.A.C., poi confermato in data 17/12/2013 a seguito delle integrazioni apportate dal CUG e di cui sono state recepite positivamente le relative indicazioni

In fede

IL RESPONSABILE UFFICIO
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
(Avv.to Fausto Maggi)

LA RESPONSABILE
PREVENZIONE CORRUZIONE
(Dott.ssa Daniela Totera)