

OGGETTO: ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE, AI SENSI DEL DPR N.62/2013, SECONDO LO SCHEMA PREDISPOSTO DALLA REGIONE EMILIA ROMAGNA CON DELIBERAZIONE DI G.R. 26 DEL 29 GENNAIO 2018.

IL DIRETTORE GENERALE

Su proposta del Dott. Alberto Merli – Responsabile dell’U.O. Gestione Flussi Documentali - che, contestualmente all’apposizione della firma in calce alla presente proposta, attesta la legittimità della medesima in ordine ai contenuti ed il rispetto dei requisiti formali e sostanziali del procedimento;

Premesso che il Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui al DPR n.62/2013 costituisce la cosiddetta base minima ed indefettibile dei “Codici di comportamento” che ciascuna Pubblica Amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi di quanto previsto dall’art. 54, comma 5 del D.Lgs n.165/2001;

che il Codice di comportamento che ciascuna PA è tenuta ad adottare integra e specifica le previsioni del Codice Generale che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici devono osservare.

che l’adozione del Codice di comportamento da parte delle PP.AA. costituisce una delle principali misure obbligatorie e trasversali previste dalla legge anticorruzione n.190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione;

che il Codice di Comportamento di questa Azienda Unità Sanitaria Locale deve essere collegato, oltre che al predetto DPR n.62/2013, al Piano Triennale 2018-2020 di Prevenzione della Corruzione, alle norme in materia di pubblico impiego, al codice disciplinare aziendale, con particolare riferimento alle disposizioni vigenti nel settore sanitario;

che lo stesso Codice illustra gli ulteriori e specifici doveri cui sono tenuti i dipendenti dell’Azienda USL di Piacenza e, in ogni caso, tutti coloro che a qualsiasi titolo operano all’interno della stessa, in relazione alle funzioni, alle tipologie di attività, alle azioni ed al contesto in cui l’Azienda stessa si trova ad agire;

che nella stesura del Codice aziendale attualmente in vigore si è fatto riferimento, oltre che alla Legge n.190/2012, anche alla delibera Civit (ora ANAC) n. 5/2013 recante le Linee Guida in materia di Codice di Comportamento nella Pubblica Amministrazione;

che la delibera n. 75/2013 con la quale l’ANAC, ai sensi dell’art. 54, comma 5, d.lgs. n.165/2001, ha definito le linee guida, i criteri ed i modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione, ai fini dell’adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione, ha stabilito per quanto concerne la procedura di adozione del Codice, che ciascuna amministrazione è tenuta a definire il proprio codice di comportamento “*con procedura aperta alla partecipazione*”;

che con tale espressione si vuole intendere che l’adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, deve avvenire con il coinvolgimento degli *stakeholders*, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione;

Atteso che, in via generale, il coinvolgimento deve riguardare, oltre alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'amministrazione, le associazioni dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nonché le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi di soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla specifica amministrazione;

che l'emanazione del Codice di comportamento aziendale costituisce pertanto attuazione dei principi espressi dall' art. 54 del D.Lgs. n.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 *lato sensu* corruttivi, il rispetto dei già richiamati 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.

che la Regione Emilia Romagna con nota prot. 256103 del 18/10/2013 avente ad oggetto: "*DPR 16 aprile 2013 n. 62 'Regolamento recante Codice di Comportamento del Dipendenti Pubblici a norma dell'art. 54 del D.lgs. 165/01'*", aveva già disposto che l'adempimento previsto dall'art. 54 comma 5, primo capoverso, D.Lgs. n.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 fornite da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;

che nelle more della definizione di tale sistema, questa Azienda, a seguito di procedura partecipata (coinvolgimento di *stakeholders*, OO.SS, Collegio di Direzione, Collegio Sindacale), ha adottato il proprio codice di comportamento con deliberazione n.24 del 29 gennaio 2016;

Rilevato che, nel frattempo, a conclusione del processo di condivisione avviato tramite il coinvolgimento dei competenti soggetti delle singole aziende sanitarie/ospedaliere (RPCT, Risorse Umane, UPD), la Regione, con deliberazione di Giunta n.26 del 29 gennaio 2018, ha approvato lo "*Schema di codice di comportamento per il personale operante presso le aziende sanitarie della Regione Emilia Romagna*", auspicando che tale testo venga recepito, previa consultazione pubblica, da tutte le aziende sanitarie ed ospedaliere del territorio regionale, senza variazioni, al fine di garantire la realizzazione di un sistema omogeneo e coerente di applicazione delle norme in materia;

che il testo dello schema di Codice regionale è stato concepito e sviluppato seguendo, per motivi di semplificazione e facilità di confronto, lo stesso articolato del DPR. n.62/2013, integrando il medesimo mediante disposizioni di dettaglio e di specificazione rispetto al DPR predetto, tenuto conto delle peculiarità e caratteristiche proprie del settore sanitario;

che nel contesto sopra illustrato l'Azienda, tramite i soggetti competenti, si è così attivata:

- analisi dello schema approvato dalla Regione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), unitamente all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) e l'U.O Risorse Umane;
- pubblicazione sul sito *web* aziendale del suddetto schema, dal 6 aprile al 30 aprile 2018, al fine di acquisire eventuali osservazioni e/o proposte da parte degli *stakeholders* (Comitati

Consultivi Misti, associazioni di consumatori, associazioni di utenti che operano nel settore sanitario, nonché associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi di soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'Azienda); si fa presente che da tali *stakeholders* non sono pervenute né osservazioni, né proposte di modifica/integrazione del testo sottoposto alla loro attenzione

- trasmissione, ad opera del Direttore Sanitario Aziendale, del testo regionale ai componenti del Collegio di Direzione – alle cui sedute intervengono tutti i Direttori di Dipartimento - ai fini della condivisione del testo medesimo, con invito a diffonderne il contenuto a tutti i rispettivi collaboratori;
- trasmissione del testo al Collegio Sindacale;
- trasmissione a tutte le Organizzazioni sindacali che non hanno formulato osservazioni e/o richiesto chiarimenti, né hanno presentato proposte di modifica od integrazione;
- trasmissione del Codice, unitamente alla presente relazione, oltre eventuali osservazioni/proposte, all'Organismo Aziendale di Supporto (OAS); successivamente i due documenti, oltre eventuali osservazioni, verranno trasmessi all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) regionale per il parere obbligatorio;

Ribadito che né gli organi aziendali, né gli *stakeholders* hanno fatto pervenire osservazioni e/o proposte di modifica/integrazione del testo sottoposto alla loro attenzione;

Atteso che l'OIV regionale, al termine della seduta del 21 Maggio 2018, ha espresso parere favorevole in merito al testo del codice aziendale;

Sottolineato che il controllo sull'attuazione del Codice dovrà essere assicurato, in primo luogo, dai Dirigenti/Responsabili di ciascuna articolazione aziendale che dovranno promuovere ed accertare la conoscenza dei contenuti del Codice da parte dei dipendenti della struttura cui sono preposti;

Considerato che la Regione auspica che l'approvazione del codice avvenga entro il 31 maggio 2018;

Dato atto che l'allegato codice verrà pubblicato sul sito *web* aziendale nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente" alla voce "Altri contenuti" – sottovoce "Corruzione";

Ritenuto pertanto di adottare il codice di comportamento aziendale nel testo allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta l'assunzione di alcun onere finanziario in capo a questa Azienda;

Atteso che i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario si intendono acquisiti tramite la firma digitale apposta dai medesimi in calce alla presente deliberazione;

DELIBERA

1. di adottare il codice di comportamento aziendale nel testo allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di pubblicare l'allegato codice di comportamento sul sito *web* aziendale nella sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*" alla voce "*Altri contenuti*" – sottovoce "*Corruzione*";
3. di dare atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta l'assunzione di alcun onere finanziario in capo a questa Azienda;
4. di diffondere i contenuti dell'allegato codice presso tutti i dipendenti/collaboratori aziendali, allegando il medesimo al contratto individuale di lavoro per i nuovi assunti, tramite la pubblicazione sul sito *intranet* aziendale per tutti, nonché mediante idonee iniziative d'informazione/formazione.

Il Dirigente proponente
Dott. Alberto Merli

LA PRESENTE COPIA E' CONFORME ALL'ORIGINALE DEPOSITATO.

Elenco firme associate al file con impronta SHA1 (hex):

7F-CB-63-9A-28-3F-2D-3B-3E-B0-45-EA-22-8B-B3-FC-07-69-6E-D0

CADES 1 di 4 del 30/05/2018 11:49:53

Soggetto: ALBERTO MERLI MRLLR59B17G535W

Validità certificato dal 03/11/2017 02:00:00 al 03/11/2020 01:59:59

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 298E F4E8 6EC0 D6BE D14B



CADES 2 di 4 del 31/05/2018 12:56:31

Soggetto: MARIA GAMBERINI GMBMRA69T48H294I

Validità certificato dal 09/10/2017 02:00:00 al 09/10/2020 01:59:59

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 49F9 404F D39F 9B65 A4EB 1B



CADES 3 di 4 del 31/05/2018 15:57:16

Soggetto: LUCA BALDINO BLDLCU67L19F205V

Validità certificato dal 06/02/2017 02:00:00 al 07/02/2020 01:59:59

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 07F8 315F 8FF6 7C86 D7E5 68



CADES 4 di 4 del 31/05/2018 14:27:50

Soggetto: GUIDO PEDRAZZINI PDRGDU56M19D150L

Validità certificato dal 06/02/2018 02:00:00 al 06/02/2021 01:59:59

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 7BC8 54A8 57B4 EED0 BFCA

