



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma

Direzione Generale
Responsabile per la
Prevenzione della Corruzione
e per la Trasparenza

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO AL CODICE DI COMPORAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA USL DI PARMA, APPROVATO IL 31 DICEMBRE 2013

**Riferimento: deliberazione n. 75/2013 A.N.AC (ex CIVIT) “Linee guida in
materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54,
comma 5, decreto legislativo n. 165/2001)”**

Premessa

La legge n. 190/2012, all'art. 1, comma 44, che riscrive l'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, prevede tra le misure che concorrono alla prevenzione della corruzione l'adozione di un Codice di Comportamento da parte di ciascuna Amministrazione Pubblica, contenente integrazioni e specificazioni del Codice nazionale generale per tutti i dipendenti pubblici.

Il Codice nazionale generale, approvato con DPR n. 62/2013, è stato pubblicato sul sito web aziendale, nella sezione “Amministrazione Trasparente”, nella parte Disposizioni generali/Atti generali, ed è stata fornita relativa informazione a tutti i dipendenti con nota mail del 24 giugno 2013.

Le principali indicazioni successive in materia sono contenute in:

- Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato con deliberazione n. 72 dell'11 settembre 2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.)
- deliberazione n. 75 del 7 novembre 2013 con cui l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato le linee guida in materia di codici di comportamento
- nota n. 293855 del 26 novembre 2013 della Direzione Generale Organizzazione, Personale e Sistemi Informativi della Regione Emilia-Romagna

La citata deliberazione n. 75/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione indica la data del 31 dicembre 2013 quale termine entro il quale, ove possibile, ogni Amministrazione provvede ad adottare il Codice con le integrazioni e specificazioni a

quello nazionale, e comunque entro il termine di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, previsto per il 31 gennaio 2014.

Tutta l'attività che ha visto l'Azienda impegnata dall'elaborazione all'approvazione del Codice aziendale è stata coordinata dal sottoscritto Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, proponente dell'articolato finale del Codice.

Elaborazione

In relazione a natura, attività e organizzazione di questa Azienda Sanitaria è stato impostato un lavoro di analisi ed approfondimento dei principali aspetti di vita aziendale in cui hanno trovato rilievo le disposizioni del codice di comportamento nazionale, al fine di valutare una declinazione locale di alcune di esse ovvero l'inserimento, nei diversi contesti del codice, di integrazioni e specificazioni utili.

Secondo le indicazioni della Direzione aziendale, in collaborazione con il Servizio Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, si è dato corpo ad un articolato in cui si evidenzia la scelta di non riprendere e ripetere le norme nazionali ma, in modo piuttosto essenziale, di inserire alcune fattispecie comportamentali che corrispondano all'analisi effettuata.

Dunque integrazioni e specificazioni chiare, concrete, operative, che, oltre alla funzione di sensibilizzazione sugli argomenti considerati, siano in grado di offrire strumento per l'attività dei dirigenti delle varie unità organizzative.

Struttura

L'articolato del Codice di Comportamento per i dipendenti dell'Azienda USL di Parma comprende completamente il testo approvato con DPR n. 62/2013 e le integrazioni e le specificazione introdotte in sede aziendale, scritte con carattere corsivo, che vanno quindi ad inserirsi o ad aggiungersi nel "testo integrato" secondo una opportuna numerazione dei commi.

Percorso di partecipazione

L'art. 1, comma 44, della legge n. 190/2012 prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo interno di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica quello nazionale, secondo le indicazioni dettate dalla Commissione nazionale per la valutazione, la trasparenza e l'integrità (CIVIT), ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC).

Il percorso di partecipazione dei principali stakeholder di questa Azienda Sanitaria, è stato effettuato mediante richiesta di proposte/osservazioni alla bozza di Codice

aziendale di Comportamento dei dipendenti dell'Azienda USL di Parma, come da azioni e documentazione di seguito specificata:

- pubblicazione di un avviso sul sito web aziendale, sezione "Amministrazione Trasparente", nella parte Disposizioni Generali/Atti Generali, con allegati la bozza del Codice di Comportamento e la scheda per inoltrare proposte ed osservazioni
- nota n. 98869 del 20 dicembre 2013, con la relativa informazione di cui al punto precedente, inviata alle Organizzazioni Sindacali, agli Ordini professionali, al Comitato Unico di garanzia, ai Comitati Consultivi Misti ed alle Associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti
- osservazioni inviate con nota mail del 26 dicembre 2013 dal Segretario aziendale ANAAO Assomed, cui si è fornito riscontro con lettera n. 100061 del 31 dicembre 2013
- osservazioni inviate con nota mail del 30 dicembre 2013 dal Segretario provinciale FP CGIL Sanità di Parma, cui si è fornito riscontro con lettera n. 100123 del 31 dicembre 2013

E' stato acquisito il parere positivo dell'Organismo Interno di Valutazione (Nucleo di Valutazione), espresso con nota n. 99512 del 24 dicembre 2013.

Approvazione

In osservanza delle indicazioni A.N.AC. circa i tempi di approvazione, il Codice è stato approvato in data 31 dicembre 2013.

Il Codice di Comportamento aziendale costituirà elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, in corso di elaborazione, secondo i termini di legge.

Sarà oggetto di iniziative di diffusione e di formazione del personale dipendente, a cura del Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione in collaborazione con l'Unità Operativa di Formazione Aziendale, associate a quelle da programinarsi in materia di Trasparenza.

Pubblicazione

Il Codice è stato immediatamente pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale (Disposizioni generali/Atti Generali); contestualmente, sempre sul sito, internet e intranet, è stata fornita la relativa notizia, con allegato il testo del Codice. Testo altresì pubblicato nella sezione del sito denominata "Anticorruzione".

Annotazioni

Alcune precisazioni in ordine alle integrazioni e specificazioni.

Ambito di applicazione (art. 2)

Esclusione efficacia per i Medici di Medicina Generale, Pediatri di Libera Scelta, Specialisti Convenzionati: non vi sono norme espresse di esclusione, ma non rientrano nelle categorie direttamente previste dalla legge n. 190/2012, dall'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001 e soprattutto dal DPR n. 62/2013 (vedi art. 2, comma 3), laddove contempla collaboratori e consulenti, anche di imprese fornitrici di beni e servizi. Dato lo specifico e particolare rapporto che i Medici di Medicina Generale, i Pediatri di Libera Scelta e gli Specialisti hanno con il sistema sanitario, appare agli interpreti come una esclusione legittima dall'applicazione del Codice. In tal senso è stata fornita indicazione anche dalla Regione, anche per uniformare la trattazione dello specifico aspetto.

Regali, compensi ed altre utilità (art. 4)

E' stato previsto un limite inferiore, rispetto a quello indicato a livello nazionale, per i regali od utilità in genere al fine di circoscrivere il fenomeno degli omaggi che si potrebbero definire "di circostanza". Il comma 5 prevede come trattare il caso di eventuali regali ritenuti illeciti secondo il Codice.

Segnalazioni di illecito (art. 8)

Per chiarezza sull'argomento, è stato riportato integralmente il testo dell'art. 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001 in ordine alla tutela del dipendente che segnala illeciti ed ai relativi profili di eventuale responsabilità.

Comportamento nei rapporti privati (art. 10)

Inserita la norma che vieta al dipendente dichiarazioni sulla rete internet inerenti l'attività riconducibile all'Azienda, in ragione del principio etico di riservatezza.

Comportamento in servizio (art.11)

Introdotta il richiamo agli obblighi in materia di sicurezza (comma 10) ed all'adeguamento del comportamento agli specifici sistemi aziendali in essere, secondo gli specifici rischi connessi alle rispettive attività.

Disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13)

Al comma 12 si introduce l'efficacia nei confronti dei titolari di Posizione Organizzativa delle disposizioni previste per i dirigenti. La norma, per formulazione e contesto di inserimento, è da interpretare nel senso che ci dobbiamo trovare in presenza di incarichi di P.O. di tipo funzionale, in assenza di figura dirigenziale, con gestione di risorse e di attività.

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice (art. 16)

Il Codice non introduce sanzioni, valendo quelle già previste dalla legge e dai contratti collettivi. Il comma 5 vuole sottolineare l'attenzione in alcuni rilevanti settori di attività per l'apprezzamento di comportamenti da parte del soggetto o dell'organismo eventualmente procedente a livello disciplinare.

Parma, 31 dicembre 2013

Il Responsabile aziendale per la Trasparenza
e la Prevenzione della Corruzione

Giovanni Bladelli

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Bladelli', written over the printed name.