

Direzioni Aziendali
Servizio Interaziendale Trasparenza ed Integrità
Il Responsabile

Parma, 10 maggio 2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO AL CODICE DI COMPORTAMENTO 2018 PER IL PERSONALE OPERANTE PRESSO LE AZIENDE SANITARIE AUSL E AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI PARMA

LE NORME DI RIFERIMENTO

La normativa di riferimento attuale sul Codice di Comportamento è stata introdotta dalla legge n. 190/2012 (prevenzione della corruzione nella PA), mediante riscrittura dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, ed eliminazione del precedente Codice. L'attuazione è avvenuta con l'approvazione del Codice "nazionale", approvato con DPR n. 62/2013 e dei Codici "integrativi" da parte di ciascuna amministrazione.

Il Codice rientra tra i vari elementi di cui si compone il sistema di prevenzione della corruzione disegnato dal legislatore (insieme al Piano triennale, alla Trasparenza ed ai vari istituti introdotti con la legge n. 190/2012)

Il Piano Nazionale Anticorruzione invita le Amministrazioni a rivedere i Codici a suo tempo approvati (a fine 2013), in base agli aggiornamenti intervenuti ed alla maggior competenza acquisita in materia. I Codici aggiornati delle amministrazioni mantengono la funzione "integrativa" rispetto al Codice nazionale di cui al DPR n. 62/2013.

Linee Guida A.N.AC.

A.N.AC. ha emanato Linee guida dedicate all'aggiornamento dei Codici per il comparto sanità (deliberazione n. 358 del 29 marzo 2017), definite quale atto di indirizzo e strumento orientativo.

Tra le varie indicazioni si possono considerare di rilievo le seguenti:

- il Codice comprenda anche norme e valori etici, a volte previsti in documenti separati
- ambito soggettivo: occorre ricomprendere “tutto il personale operante presso le strutture del SSN, compresi tutti coloro che a qualunque titolo svolgono attività assistenziale”, quindi inclusi il personale medico e professionale convenzionato, gli specializzandi, i collaboratori
- viene indicata una serie di temi e aspetti da considerare nelle specifiche norme di comportamento da inserire nei Codici, sia di portata generale che di interesse per l'attività assistenziale (tempi d'attesa, libera professione, corretta documentazione clinica...)
- sottolinea il ruolo fondamentale dei dirigenti per la diffusione e la vigilanza, compresa una specifica relazione annuale sui procedimenti disciplinari attivati e le sanzioni adottate
- richiamo al tema centrale del conflitto di interessi
- è ricordato e confermato il divieto di chiedere e/o accettare benefit per uso privato, in particolare nell'attività negoziale.

Le linee guida A.N.AC. ora descritte sostituiscono quelle indicate dalla CIVIT (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni - organismo originariamente competente sulle materie trasparenza e prevenzione della corruzione, successivamente sostituito da A.N.AC.) con deliberazione n. 75/2013.

Mantengono efficacia le indicazioni CIVIT, contenute nel provvedimento citato, relative agli aspetti procedurali e, in particolare, al percorso di partecipazione previsto dalla legge n. 190/2012.

LE DECISIONI DI SISTEMA

Elaborazione e schema di riferimento regionale

A livello regionale è stata promossa l'iniziativa di elaborare un modello unico di Codice, quale riferimento cui ogni Azienda deve attenersi per l'approvazione del proprio Codice, al fine di perseguire una uniformità sull'intero territorio regionale. Detta scelta tiene anche conto del fatto che la stessa legge 190 indica la possibilità che si possano prevedere modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione (possibilità utilizzata con l'elaborazione delle linee guida A.N.AC. specifiche per il settore della sanità).

Una scelta, quindi, che vuole rafforzare il valore di sistema del Servizio Sanitario Regionale e per fornire uno schema di riferimento, uniforme e omogeneo, agli enti e alle Aziende nella predisposizione dei singoli Codici di comportamento aziendali.

L'iniziativa è rafforzata dalle previsioni contenute nella Legge Regionale n. 9/2017, il cui art. 5 è dedicato espressamente a politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, anche aggiuntive rispetto alla disciplina nazionale (il comma d riguarda il Codice di Comportamento).

Lo schema tipo elaborato dal Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Regionale è stato poi approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 96/2018.

È stato redatto tenendo conto delle Linee Guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (delibera n. 358/2017), del Codice di Comportamento dei dipendenti

pubblici (DPR n. 62/2013) e dei Codici di Comportamento già in essere nelle singole Aziende Sanitarie.

A livello regionale è stato effettuato un incontro informativo rivolto alle organizzazioni sindacali.

L'iter prevede:

- elaborazione Codice da parte di ogni Azienda Sanitaria
- effettuazione del percorso di partecipazione, come previsto dalla legge n. 190/2012 e secondo le indicazioni CIVIT
- elaborazione Relazione illustrativa di accompagnamento da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT)
- acquisizione parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), previo intervento degli Organismi aziendali di Supporto all'OIV (OAS)
- approvazione da parte delle Direzioni aziendali entro il 31 maggio 2018.

Codice unico interaziendale AUSL/AOU Parma

AUSL e Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma hanno approvato i rispettivi Codici di Comportamento nel dicembre 2013, AUSL con un testo sistematico e integrato col DPR n. 62/2013 con norme aggiuntive, AOU con un testo molto ampio comprensivo delle norme etiche.

In ragione dei percorsi di integrazione interaziendale effettuati, operativamente efficaci da fine 2016 per le aree tecnico amministrative e in itinere per molte funzioni clinico/assistenziali, e tenuto conto di una unica funzione interaziendale per la trasparenza e l'integrità, dal 2017 si è elaborato e approvato un unico Piano integrato interaziendale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, con efficacia per l'intera organizzazione delle due Aziende Sanitarie di Parma. Il recente aggiornamento del Piano triennale 2018/2020, approvato nel gennaio scorso, ha confermato l'opzione interaziendale.

Le Direzioni aziendali e il RPCT hanno ritenuto di procedere all'elaborazione di un testo unico interaziendale anche per il Codice di Comportamento, trattandosi di uno degli elementi di rilievo che vanno a comporre il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza.

IL CODICE

Il Codice definisce i doveri costituzionali, i principi e le norme etiche di comportamento per il personale che opera nelle Aziende Sanitarie regionali.

I principi generali su cui si articola il testo sono la centralità della persona, il principio di non discriminazione, legalità e trasparenza, la riservatezza, la valorizzazione del patrimonio professionale, la gestione del rischio e la tutela della sicurezza.

Alcuni aspetti da sottolineare nell'ambito dell'articolato del Codice:

- ambito soggettivo. Si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo presta attività lavorativa per l'Azienda; nello specifico, a dipendenti a tempo determinato e indeterminato, in comando, distacco o fuori ruolo, collaboratori e consulenti dell'Azienda con qualsiasi tipologia di contratto, medici e altro personale universitario integrati con l'assistenza, medici di medicina generale, pediatri di libera scelta e specialisti ambulatoriali interni (per quanto compatibile con la relativa convenzione nazionale), medici in formazione specialistica, ricercatori, dottorandi, assegnisti di ricerca e tirocinanti; direttori generali, amministrativi e sanitari; personale di imprese fornitrici, volontari che fanno parte delle associazioni.
- il personale mette al corrente l'Azienda dalla quale dipende, tramite un'apposita dichiarazione, di tutti i rapporti intercorsi, a qualsiasi titolo, negli ultimi tre anni con soggetti esterni dai quali possa derivare un conflitto di interessi, anche potenziale. Questa dichiarazione specifica tutti gli eventuali emolumenti percepiti e i benefici goduti, sia direttamente che indirettamente. La modulistica, gestita nell'ambito dell'area Risorse

Umane, è stata predisposta in modo uniforme per tutte le Aziende nell'ambito del lavoro svolto dal Tavolo regionale trasparenza e anticorruzione

- Nel ribadire che i destinatari non chiedono, né sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità (prestazioni, servizi, opportunità), il Codice specifica “neanche di modico valore”, cioè di natura occasionale e di valore non superiore a 150 euro per singolo regalo
- i destinatari del Codice non possono assumere incarichi in associazioni e organizzazioni che possano porli in conflitto di interessi con l'attività svolta all'interno dell'azienda, incluse le associazioni di volontariato e quelle senza fini di lucro. Sia in servizio che nei rapporti privati, perseguono gli interessi dell'Azienda, non devono nuocere alla sua immagine, non fanno dichiarazioni pubbliche offensive nei suoi confronti. Nei rapporti con i mezzi di informazione, devono porre particolare attenzione alla tutela della riservatezza e della dignità delle persone, al diritto alla protezione dei dati personali e di quelli relativi alla salute
- il Codice contiene articoli specifici per il Servizio Sanitario Regionale, che riguardano ambiti particolarmente delicati: le liste di attesa (“gestite con il massimo rigore e secondo criteri di trasparenza, evitando ogni forma di condizionamento derivante dall'attività libero professionale o da altri interessi non istituzionali”) e l'attività libero professionale (“autorizzata dall'Azienda e svolta nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari in materia, in modo tale da garantire il prioritario svolgimento e il rispetto dei volumi dell'attività istituzionale, nonché la funzionalità dei servizi”)
- altri settori di attenzione sono la ricerca e la sperimentazione, le attività conseguenti al decesso di un paziente, le sponsorizzazioni e l'attività formativa (“la formazione sponsorizzata è ammessa qualora porti ragionevolmente un beneficio all'attività istituzionale svolta e sulla base di proposte non nominative indirizzate all'Azienda, nel rispetto dei regolamenti vigenti”)
- sui rapporti con società farmaceutiche/o ditte produttrici di dispositivi medici, “è fatto divieto di ricevere premi, vantaggi pecuniari o in natura, salvo che siano di valore

trascurabile e siano comunque collegabili all'attività espletata dal medico o dal farmacista. La quantificazione del predetto valore trascurabile è fissata in un massimo di venti euro annui per società farmaceutica, per ogni singolo medico o farmacista”

- sull'applicazione del Codice vigilano i dirigenti, l'Ufficio procedimenti disciplinari, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il servizio personale, l'OIV del Servizio sanitario regionale con la collaborazione degli OAS.

IL PERCORSO DI PARTECIPAZIONE

Viste le indicazioni contenute nella deliberazione CIVIT già citata, in attuazione di quanto disposto dalla legge n. 190/2012, AUSL e AOU hanno avviato in modo congiunto il “percorso di partecipazione”, cioè una consultazione pubblica rivolta agli stakeholder di sistema (associazioni, organizzazioni sociali e sindacali, ordini e collegi).

Detta procedura, con modalità differenti, è stata effettuata dalle due Aziende Sanitarie di Parma anche in occasione dell'approvazione dei rispettivi Codici nel dicembre 2013.

La partecipazione consiste nella possibilità di presentare eventuali proposte ed osservazioni sulla disciplina contenuta nel Codice, la cui considerazione ed accoglibilità è comunque rimessa all'amministrazione precedente.

Nell'occasione del Codice 2018 la procedura di partecipazione si è realizzata mediante la pubblicazione sui rispettivi siti web delle due Aziende Sanitarie del testo del Codice accompagnato da un avviso idoneo a specificare le modalità di presentazione delle osservazioni.

La pubblicazione è stata mantenuta, senza soluzione di continuità, tra le notizie in primo piano, nel periodo dal 16 aprile al 30 aprile 2018, data fissata quale termine conclusivo. Il tutto in modo assolutamente identico per le due Aziende.

Oltre alla pubblicazione sui siti web di Avviso e testo del Codice, il RPCT ha inoltrato specifica informativa, via mail a circa n. 180 indirizzi (forniti dagli Uffici Comunicazione aziendali) di associazioni, organizzazioni sociali e sindacali, ordini e collegi professionali.

Con specifica nota delle Direzioni aziendali si è data informazione al Rettore dell'Università di Parma, in ragione dei rapporti in essere e dell'applicabilità di norme a docenti ed altri soggetti coinvolti nell'attività assistenziale.

Le osservazioni

Agli indirizzi indicati nell'avviso ai quali poter inoltrare osservazioni sono pervenute n. 2 osservazioni, agli atti presso il Servizio Integrità e Trasparenza.

1. Una organizzazione sindacale locale dei medici convenzionati (Snamì Parma) ha richiesto l'apertura di un tavolo di dibattito e confronto in materia.

Si è ritenuto non accoglibile la richiesta in quanto norme e linee guida non prevedono confronti col sindacato, ferma restando la possibilità di inoltrare osservazioni.

2. Altra organizzazione sindacale locale (FSI/USAE) ha chiesto di prevedere una specifica forma di incompatibilità tra la funzione di rappresentante sindacale in sede di RSU e l'incarico di lavoro di coordinatori infermieristici o tecnici di Unità Operativa.

Sul punto è bene precisare innanzitutto che la materia delle incompatibilità è dettata direttamente da disposizioni normative, non potendo il Codice di Comportamento disporre discipline diverse. L'argomento posto riguarda aspetti attinenti eventuali conflitti di interesse, sul quale l'art. 4 del Codice dispone criteri e modalità di ordine generale e sistematico. Inoltre, si ritiene non possa rientrare nelle competenze dell'Amministrazione stabilire la legittimità di incarichi di rappresentanti sindacali in seno alle RSU.

Si è poi registrata una richiesta da parte di rappresentanti locali dei sindacati medici ANAAO e CIMO, inoltrata alle delegazioni trattanti aziendali, di iscrivere all'ordine del giorno di un incontro da tenersi dalla seconda metà di maggio l'argomento relativo a proposte di modifica

del Codice. Richiesta non accoglibile in sede di procedura di partecipazione per i motivi già esposti.

La pubblicazione della presente Relazione nei siti web aziendali, una volta approvato il Codice, costituirà riscontro alle osservazioni pervenute.

APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE

Una volta acquisito il parere OAS/OIV, come previsto dalle norme, il percorso si concluderà con l'approvazione del testo del Codice di Comportamento 2018 da parte delle due Direzioni Generali di AUSL e Azienda Ospedaliero Universitaria.

Si ribadisce e conferma che il Codice è unico interaziendale, e che i percorsi di preparazione e di partecipazione sono avvenuti in modo congiunto e con efficacia per entrambe le Aziende Sanitarie.

Dopo l'approvazione entro il prossimo 31 maggio 2018, il Codice di Comportamento 2018 unico interaziendale sarà pubblicato sui rispettivi siti web aziendali (sezione "Amministrazione Trasparente"), unitamente alla presente Relazione.

RPCT AUSL/AOU Parma
Giovanni Bladelli