

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'AZIENDA OSPEDALIERA PAPA GIOVANNI XXIII

### Premessa

La relazione illustrativa del testo definitivo del Codice è scissa in due parti: la prima esplicita le scelte che hanno guidato la stesura e l'impostazione del codice, la seconda illustra l'iter seguito per l'approvazione dello stesso.

### Prima parte

In un momento di particolare fragilità economica dell'intero paese, sotto il profilo occupazionale, politico e di certezza dei valori, il legislatore si è posto l'obiettivo di sensibilizzare tutti i cittadini che lavorano con le pubbliche amministrazioni, quindi alle dirette dipendenze o che intrattengono collaborazioni remunerate a vario titolo, sull'adozione di uno stile di vita e l'assunzione di una condotta, nello svolgimento delle proprie attività, attento all'eticità, al rispetto delle cose comuni, all'esigenza di trasparenza, quale base comportamentale per prevenire e arginare fenomeni di corruzione.

Anche i delicati aspetti deontologici ed etici, connessi con l'attività istituzionale dell'Azienda Ospedaliera, impongono al personale sanitario, l'adozione di ogni possibile iniziativa volta a migliorare la qualità delle prestazioni, dei servizi offerti al pubblico.

Ci si è interrogati sull'impostazione da seguire nella redazione del codice, ossia, sull'utilità di una massiccia elencazione di quanto è riprovevole, procedendo a dettagliare ogni possibile comportamento non consentito, piuttosto che richiamare i principi specifici cui attenersi, per enucleare gli atteggiamenti e i comportamenti da adottare.

Nella stesura del nuovo codice, nel rispetto di quanti hanno sempre ben impostato la propria attività lavorativa e professionale, è stata seguita quest'ultima soluzione, confidando proprio su una accresciuta e maggiore consapevolezza di tutti ma, al tempo stesso, ottemperando a quanto previsto dal legislatore, è stata specificata meglio quella che può definirsi l'*aspettativa* nutrita dalla collettività, sul *modus operandi* del personale sanitario tecnico e amministrativo di un'azienda che ha quale *core business* la cura del proprio cliente.

Per quanto concerne l'aspetto redazionale, gli articoli non ripetono il contenuto delle corrispondenti norme del *Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici*, approvato con D.P.R. 16.4.2013 n.62 ma integrano e specificano le previsioni normative ivi riportate. In tal modo non si appesantisce il testo del regolamento aziendale, evitando di riprodurre in più fonti, norme comunque cogenti.

Pertanto, una volta perfezionato il *Codice dell'Azienda Ospedaliera Papa Giovanni XXIII*, sotto l'aspetto dell'integrazione codicistica, il compendio degli istituti provenienti delle due fonti è assicurato mediante la contemplazione di entrambe in un unico documento, ma in ambiti separati: a sinistra le disposizioni del *Codice approvato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013* e a destra quelle del *Codice Aziendale*.

Sotto altro profilo, il **coinvolgimento** delle organizzazioni sindacali rappresentative presenti in Azienda, delle associazioni degli utenti, nonché di tutte le forme di organizzazioni rappresentative di particolari soggetti che operano nel settore della sanità e che fruiscono dei servizi prestati, costituisce il presupposto per ottenere il loro contributo nella stesura e nell'aggiornamento continuo, di un *codice aperto alla partecipazione*, così che tutti possano essere coautori di un progetto che tenta di eliminare scorrettezze, soprusi, ingiustizie, fenomeni di corruzione, nell'agire con la pubblica amministrazione.

Si profila utile, al riguardo, anche un raccordo continuo tra l'Ufficio Rapporti con il Pubblico e l'UPD, per ricevere segnalazioni da parte dei cittadini, circa le violazioni al codice di comportamento e le proposte di aggiornamento.

Altresì la **diffusione capillare, l'interpretazione e la valorizzazione** del *Codice di Comportamento Generale* e di quello *Aziendale* a tutti i soggetti cui è rivolto, rappresenta un indefettibile impegno per contrastare atteggiamenti troppo spesso dettati da logiche opportunistiche.

Successivamente sarà necessario **verificare costantemente l'attuazione** del Codice, sotto il profilo del rispetto:

- delle norme, delle prescrizioni, dei precetti, delle raccomandazioni, desumendolo dall'andamento positivo delle relazioni della compagine sociale, dalle relazioni formali degli organismi presenti anche a livello sindacale;
- delle procedure imposte, col coinvolgimento sostanziale di tutti i dirigenti, cui grava l'onere immanente di collaborazione, nel pretendere dai propri collaboratori una condotta irreprensibile, nel segnalare proficuamente le disfunzioni e le anomalie riscontrate, nel contribuire ad accertare inequivocabilmente le condotte riprovevoli;
- del precetto che impone che gli elementi relativi alle violazioni del codice di comportamento accertate e sanzionate, al pari di altri illeciti disciplinari, siano debitamente considerati ai fini della misurazione e valutazione della performance del dipendente, correlate alla determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato.

In merito alle modalità seguite per la produzione dello schema regolamentare, si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma 2, DPR n. 62/2013, laddove si stabilisce che i codici di comportamento vengano adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs 30 marzo 2001, n. 165. In particolare sono state osservate le *Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni*, adottate dalla CIVIT ora *Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche* con deliberazione n.75 del 24 ottobre 2013.

## **Relazione conclusiva**

Il Codice di comportamento elaborato dall'Azienda mira ad essere uno strumento utile ed indispensabile per prevenire i fenomeni di corruzione, a tal fine costituisce un elemento essenziale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione approvato con delibera n.1223 del 5.09.2013.

Il giusto comportamento chiesto ai propri dipendenti ed ai collaboratori dell'Azienda, è la guida dell'agire in maniera corretta secondo eticità così come fortemente chiesto dalle norme che, in

questi ultimi due anni, sono state emanate per prevenire la corruzione.

La vigilanza che, sia il DPR 16.04.2012 che il Codice aziendale, pone a carico del Dirigente Responsabile in materia di conflitto di interesse costituisce un binomio ormai ineludibile data la vastità e le specificità delle situazioni in cui si può annidare l'interesse del singolo a scapito dell'interesse pubblico.

Si è data piena attuazione alla *procedura aperta alla partecipazione collettiva* prevista per la definizione del codice, la bozza del codice è stata pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, in data 28.11.2013, unitamente alla modulistica da compilare per formulare osservazioni e suggerimenti.

Si è proceduto inoltre alla trasmissione della bozza:

- ai Direttori di Dipartimento dell'Azienda, alla Direzione delle Professioni Sanitarie, alla Direzione Medica di Presidio e all'USSD Valutazione risorse umane e obiettivi di mandato con nota del 26.11.2013;
- alle organizzazioni sindacali rappresentative dell'area del Comparto e della Dirigenza e degli specialisti ambulatoriali, alle associazioni a tutela dei consumatori (Adiconsum, Federconsumatori, Adoc Bergamo), alle organizzazioni rappresentative di particolari soggetti che operano nel settore della sanità e che fruiscono dei servizi prestati (Cittadinanza Attiva, Tribunale per i diritti del Malato), al concessionario dei servizi Gensob e al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni con nota del 28.11.2013 e del 4.12.2013;
- al C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) con nota del 29.11.2013;

A seguito di tali comunicazioni, in data 14.01.2013, si è svolto un incontro con le Associazioni dei consumatori: Adiconsum, Federconsumatori, Adoc Bergamo, le quali hanno premesso che il codice di comportamento, riguardando la condotta del dipendente, li coinvolge solo in quanto il comportamento del singolo soddisfa o meno le esigenze dell'utenza, pertanto si auspicano di coadiuvare l'Azienda segnalando eventuali comportamenti scorretti a loro noti.

Gli altri soggetti non hanno fatto pervenire alcuna comunicazione.

Al codice definitivo, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, è stata aggiunta una specifica disciplina per la tutela dell'anonimato per chi segnala comportamenti illeciti.

### **Normativa e documentazione di riferimento**

- Articolo 54 del D.Lgs. 165/2001 (Codice di comportamento), come sostituito dall'art. 1, comma 44, della Legge 190/2012; articolo 1, comma 45, della Legge 190/2012;
- D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera CiVIT-ANAC n. 72/2013;
- Delibera CiVIT-ANAC 75/2013 "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001)".

- - D.Lgs n. 33 del 14 marzo 2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni”*;
- D.Lgs. n. 39 del 8 aprile 2013 *“Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- Codice etico aziendale approvato con delibera n. 930 del 28.06.2007;
- Piano Organizzativo Aziendale approvato con delibera n. 501 del 11.04.2013;
- Piano aziendale anticorruzione approvato con delibera n. 1223 del 05.09.2013;
- Regolamento e Codice disciplinare Personale Comparto approvato con delibera n. 181 del 22.02.2010;
- Regolamento disciplinare personale dirigente approvato con delibera n. 500 del 14.04.2011.

Il Responsabile  
della prevenzione della Corruzione  
dr.ssa Nives Rasoli