



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ASL\_BO  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000040  
DATA: 25/01/2024 11:37  
OGGETTO: Approvazione del Codice di comportamento per il personale operante nell' Azienda Usl di Bologna

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Bordon Paolo in qualità di Direttore Generale  
Con il parere favorevole di Longanesi Andrea - Direttore Sanitario  
Con il parere favorevole di Ferro Giovanni - Direttore Amministrativo

Su proposta di Silvia Taglioli - UO Anticorruzione e Trasparenza (SC) che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [01-01-02]

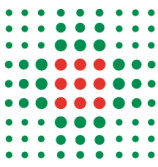
### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Dipartimento Cure Primarie
- UO Governo dei Percorsi Specialistici (SC)
- UO Processi Amministrativi dell'Accesso (SC)
- UO Servizio Prevenzione e Protezione (SC)
- Direttore Assistenziale
- UO Stewardship Antimicrobica (SC)
- Dipartimento Interaziendale per la Gestione Integrata del Rischio Infettivo - DIGIRI (IRCCS AOU)
- Dipartimento Chirurgie Generali
- Dipartimento Materno Infantile
- Servizio Unico Metropolitan Contabilità e Finanza (SUMCF)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- UO Governo dei Percorsi di Screening (SC)
- Distretto Pianura Ovest
- Distretto Pianura Est
- Distretto dell'Appennino Bolognese
- UO Ingegneria Clinica (SC)
- Dipartimento Chirurgie Specialistiche



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



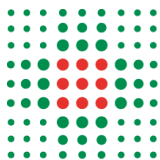
- UO Affari Generali e Legali (SC)
- Distretto Savena Idice
- Distretto Reno, Lavino e Samoggia
- UO Amministrativa DATeR (SSD)
- Dipartimento Tecnico-Patrimoniale
- Dipartimento della Rete Ospedaliera
- Dipartimento Oncologico
- Dipartimento Medico
- Dipartimento della Riabilitazione
- Dipartimento della Diagnostica e dei Servizi di Supporto
- IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche - Comitato Tecnico e Scientifico
- UO Amministrativa DSP (SC)
- Dipartimento Salute Mentale - Dipendenze Patologiche
- Dipartimento della Rete Medico Specialistica Ospedaliera e Territoriale
- Dipartimento dell'Integrazione
- Dipartimento Emergenza Interaziendale - DEI
- Dipartimento interaziendale ad attivita' integrata di Anatomia Patologica - DIAP
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Dipartimento Attivita' Amministrative Territoriali e Ospedaliere - DAATO
- UO Processi Amministrativi Cure Primarie (SC)
- UO Direzione Attivita' Socio-Sanitarie - DASS (SC)
- UO Programmazione e Controllo (SC)
- UO Sistemi Informativi Aziendali (SC)
- UO Committenza e Governo dei Rapporti con il Privato Accreditato (SC)
- Distretto Citta' di Bologna
- UO Medicina Legale e Risk Management (SC)
- UO Direzione Amministrativa IRCCS (SC)
- IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche - Direzione Operativa
- Dipartimento Farmaceutico Interaziendale - DFI
- Dipartimento Assistenziale, Tecnico e Riabilitativo - DATeR
- UO Servizi Amministrativi Ospedalieri (SC)
- UO Governo Clinico, Ricerca, Formazione e Sistema Qualita' (SC)
- Dipartimento Sanita' Pubblica
- Servizio Unico Metropolitan Economato (SUME)
- UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff (SC)
- UO Libera Professione (SC)
- Servizio Acquisti di Area Vasta - SAAV (SC)
- UO Medicina Preventiva (SS)

#### DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000040_2024_delibera_firmata.pdf	Bordon Paolo; Ferro Giovanni; Longanesi Andrea; Taglioli Silvia	F9D0BC310C50093A5271D67AC9D23901059386D7B41E77581913AF6A47722B40
DELI0000040_2024_Allegato1.pdf:		FEC3271BA366BE9F6AED40122EB0DBDCE6E6ECBE9A5C40A91AEB2C70578D044F



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.  
Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



File

DELI0000040\_2024\_Allegato2.pdf

Firmato digitalmente da

Hash

D844A9D908BC58111E18534834C8C9D4  
CC0EFBFD047B6B7239373E6709078BD4



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



## **DELIBERAZIONE**

OGGETTO: Approvazione del Codice di comportamento per il personale operante nell'Azienda Usl di Bologna

### **IL DIRETTORE GENERALE**

Su proposta di Silvia Taglioli, Dirigente Amministrativo a tempo indeterminato, Direttore della UOC Anticorruzione e Trasparenza, nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda USL di Bologna, la quale esprime contestuale parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente provvedimento;

Viste le disposizioni contenute:

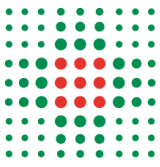
- nella Legge 6 novembre 2012, n. 190 ( c.d. Legge Anticorruzione) “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica Amministrazione” e, in particolare, nell’art. 1, comma 44, che, al fine di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, ha integralmente riscritto l’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo la definizione, da parte del Governo, di un Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di 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;
- nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell’art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” (di seguito Codice nazionale);
- nel decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, che, all’articolo 4 ha modificato l’art. 54 del D. Lgs. n.165/2001 citato, con l’inserimento delle seguenti disposizioni:
  1. comma 1- *bis*, con il quale si prevede l’introduzione, nel Codice nazionale, di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione;



2. comma 7, che prevede, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico;
- nel D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, recante “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, che ha apportato modifiche al Codice nazionale, in particolare introducendo gli articoli 11- *bis* “Utilizzo delle tecnologie informatiche” e 11- *ter* “Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media” e misure riguardanti la responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori e per il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti, i criteri di misurazione della performance, la formazione sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico;
  - nella Legge regionale 1 giugno 2017, n. 9 “Fusione dell’azienda unità Sanitaria locale di Reggio Emilia e dell’azienda ospedaliera ‘Arcispedale Santa Maria Nuova”, il cui art. 5, rubricato “Politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza”, al comma 1 aveva stabilito che le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale perseguono gli obiettivi di prevenzione e contrasto della corruzione e di promozione della trasparenza, mediante: “(...) lettera d), l’ emanazione, ai sensi dell’art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, del Codice di comportamento dei dipendenti, al fine di 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”.

Viste, altresì, le seguenti delibere dell’Autorità Nazionale Anticorruzione:

- n. 75/2013, mediante la quale, ai sensi del richiamato art. 54, comma 5, del D.Lgs n. 165/2001, erano state definite le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni;
- n. 358/2017, con la quale erano state approvate le “Linee guida per l’adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale”;
- n. 177/2020 attraverso la quale erano state definite nuove “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei



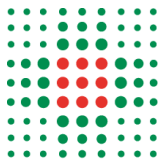
codici di comportamento presso le amministrazioni sia per il loro valore di orientamento delle condotte di chi vi lavora, per il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia quale strumento di prevenzione dei rischi corruttivi;

- n. 1064/2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;
- n. 7/2023 “Piano nazionale Anticorruzione 2022”;
- n. 605/2023 “Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2023”;

Richiamata la propria delibera n. 65, del 22 febbraio 2022, di approvazione della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025;

Premesso che:

- il Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Regionale, istituito con Determina n. 19717/2017, aveva ricevuto il mandato di predisporre misure e azioni a livello regionale al fine di coordinare ed omogeneizzare l'applicazione della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione ed allo scopo aveva, fra l'altro, provveduto ad elaborare uno Schema tipo di Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende sanitarie della Regione Emilia Romagna, al fine di aggiornare i codici di comportamento aziendali rispetto alle intervenute nuove disposizioni;
- con Delibera della Giunta Regionale n. 96 del 29.01.2018, avente ad oggetto: “*Approvazione schema tipo del Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende Sanitarie della regione Emilia-Romagna*” si era stabilito che lo schema tipo approvato costituiva il riferimento a cui le Aziende Sanitarie regionali dovevano conformarsi nella predisposizione del Codice di comportamento aziendale, da adottarsi entro il 31 maggio 2018, secondo le modalità previste dal comma 5 dell'art. 54 del D. Lgs. n.165/2001;
- con Deliberazione n. 166 del 29 maggio 2018 l'Azienda USL di Bologna aveva provveduto ad approvare il Codice di comportamento aziendale, secondo lo schema tipo approvato con la



richiamata delibera di Giunta regionale, nel rispetto delle procedure previste dalla Delibera ANAC n.

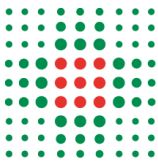
75/2013;

- in relazione alle modifiche apportate al Codice di comportamento nazionale dai provvedimenti normativi sopra richiamati il Tavolo Regionale di coordinamento degli RPCT, attraverso un apposito gruppo di lavoro, in coerenza con le nuove disposizioni nazionali ha elaborato la proposta di aggiornamento dello Schema tipo del Codice di comportamento delle Aziende sanitarie del Servizio sanitario regionale, che la Giunta Regionale ha approvato con delibera n. 1956 del 13 novembre 2023, disponendo che le Aziende sanitarie adottino il proprio Codice aziendale secondo tale schema entro il termine del 31 gennaio 2024;
- con nota prot. n. 1184950.U del 28.11.2023, ad oggetto “Codice di comportamento - Tempi e modalità del rilascio del parere dell’OIV-SSR”, l’Organismo Indipendente di Valutazione degli Enti e delle Aziende del Servizio sanitario regionale, aveva indicato le modalità da seguire per ottenere il parere previsto dalla propria delibera n. 4/2016, invitando le Aziende ad approvare il nuovo Codice di comportamento entro il 31 gennaio 2024, come previsto dalla richiamata delibera n. 1956/2023, previo espletamento di procedura aperta alla partecipazione degli stakeholders e ottenimento del relativo parere obbligatorio;

Attese le rilevanti finalità perseguite mediante la costituzione del Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle Aziende e degli Enti del SSR, chiamato a:

- promuovere il coordinamento tra le Aziende sanitarie e gli Enti del SSR delle azioni e delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza;
- analizzare le migliori prassi al fine di trasferirle all’interno dell’organizzazione delle Aziende e degli Enti del SSR e promuovere su tali temi un’omogeneità di comportamento;
- proporre linee guida di carattere regionale e modalità applicative comuni per l’attuazione di specifiche misure di trasparenza e di contrasto al fenomeno corruttivo;

Vista, pertanto, la delibera di Giunta Regionale n. 1956 del 13 novembre 2023, con cui è stata formalizzata l’approvazione dello schema tipo del “Codice di comportamento per il Personale operante presso le Aziende sanitarie della Regione Emilia Romagna”;



Preso e dato atto che lo schema tipo del Codice di comportamento di cui sopra è stato redatto tenendo conto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62 del 2013, per come modificato dal D.P.R. n. 81 del 2023, dei Codici di comportamento adottati dalle singole Aziende sanitarie, delle Linee Guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione da ultimo con deliberazione n. 177 del 2020, degli interventi normativi di fonte legislativa e contrattuale di recente adozione, per le parti di interesse e che è stato, inoltre, condiviso con tutti i RPCT aziendali e con l'OIV-SSR;

Precisato che le modifiche apportate al testo del precedente schema tipo sono eminentemente riferite all'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, alle responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori e per il benessere organizzativo, ai criteri di misurazione della performance, alla formazione sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico;

Dato atto che l'Azienda Usl di Bologna ha avviato il percorso di consultazione pubblica nel rispetto delle procedure previste dalla citata delibera n. 177/2020 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, proponendo il proprio Codice sulla base dello schema tipo regionale, allegato alla DGR n. 1956/2023 sopra richiamata, senza apportare modifiche e/o integrazioni;

Precisato che il "Codice" dell'Azienda Usl di Bologna, così definito, è stato posto in consultazione pubblica sul sito web istituzionale dal giorno 27 novembre 2023 al giorno 15 dicembre 2023;

Dato atto che gli stakeholder dell'Azienda USL di Bologna sono stati invitati a far pervenire osservazioni e suggerimenti mediante apposito messaggio di posta elettronica, da formulare secondo apposita guida e da trasmettere entro le ore 12.00 del giorno 15 dicembre 2023 all'indirizzo: [prevenzione.corruzione@ausl.bologna.it](mailto:prevenzione.corruzione@ausl.bologna.it)

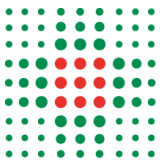
Rilevato che l'Azienda USL Bologna, con le modalità sopra esplicitate, ha sottoposto la procedura alla massima trasparenza, in aderenza alla normativa di riferimento ed alle Linee guida sopra richiamate;

Precisato che all'esito della consultazione pubblica sono pervenute alcune proposte di modifica /integrazione al Codice da parte di alcuni dipendenti, della cui valutazione si dà conto nella Relazione allegata al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale, Allegato "1";

Richiamata la nota prot. n. 4460 del 12 gennaio 2024 con la quale l'Azienda Usl di Bologna ha richiesto all'OIV/SSR parere obbligatorio ai sensi del comma 5 dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001, inviando in allegato la bozza del Codice di comportamento dell'Azienda Usl di Bologna, la relazione illustrativa di accompagnamento e la check list di istruttoria preliminare dell'OAS, debitamente sottoscritta dal Coordinatore OAS e dal RPCT aziendale;

Acquisito il parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione/SSR, espresso nella seduta del 16 gennaio 2024, sulla bozza di Codice di comportamento e sulla Relazione illustrativa di accompagnamento;





Ritenuto, alla luce di quanto sopra, di approvare Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda Usl di Bologna, pure allegato al presente provvedimento, Allegato "2";

Per tutto quanto premesso,

### **Delibera**

1) di approvare:

- la "Relazione illustrativa di accompagnamento al Codice di Comportamento del personale operante presso l'Azienda Usl di Bologna", allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, Allegato "1";
- il "Codice di Comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL Bologna", allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale, Allegato "2", stabilendo che lo stesso entra in vigore dal giorno di adozione del presente atto deliberativo;

2) di prevedere la pubblicazione della "Relazione" e del "Codice di Comportamento" nella sottosezione "Atti generali" della sezione di 1° livello "Disposizioni generali" alla voce "Codice disciplinare e Codice di condotta" presenti nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente";

3) di precisare che dall'adozione del presente provvedimento non derivano oneri economici a carico del Bilancio dell'Azienda USL di Bologna;

4) di specificare che il Responsabile del Procedimento ai sensi della legge n. 241/1990 è Silvia Taglioli, Dirigente Amministrativo a tempo indeterminato, Direttore della UOC Anticorruzione e Trasparenza, nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda USL di Bologna;

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Silvia Taglioli

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO AL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'AZIENDA USL DI BOLOGNA

### Premessa

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. Legge Anticorruzione) ha dettato “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica Amministrazione” al fine di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo ed in tal senso, con l’art. 1, comma 44, ha integralmente riscritto l’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo la definizione, da parte del Governo, di un Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di 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.

Il Governo, in attuazione della delega contenuta nella Legge Anticorruzione, aveva provveduto all’emanazione del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell’art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” (di seguito Codice nazionale), pubblicato in data 4 giugno 2013 in G.U. ed entrato in vigore il 19 giugno 2013.

Con delibera n. 75/2013 l’Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi del richiamato art. 54, comma 5, del D.Lgs n. 165/2001, aveva definito le Linee Guida in materia di Codici di Comportamento delle Pubbliche Amministrazioni.

L’Azienda UsI di Bologna, con Deliberazione n. 7 del 31.01.2014 si era dotata di un proprio “Codice di Comportamento aziendale”, nel rispetto delle procedure previste dalla delibera ANAC n. 75/2013.

Successivamente, l’Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 358/2017 aveva approvato le “Linee Guida per l’adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale”.

In data 1 giugno 2017, la Regione Emilia-Romagna aveva emanato la legge n. 9/2017 avente ad oggetto:

“Fusione dell’azienda unità Sanitaria locale di Reggio Emilia e dell’azienda ospedaliera ‘Arcispedale Santa Maria Nuova”, il cui art. 5, rubricato “Politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza”, al comma 1 aveva specificatamente stabilito che le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale perseguono gli obiettivi di prevenzione e contrasto della corruzione e di promozione della trasparenza, mediante: “(...) lettera d), l’emanazione, ai sensi dell’art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, del Codice di comportamento dei dipendenti, al fine di 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”.

Il Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Regionale, istituito con Determina n. 19717/2017, aveva ricevuto il mandato di predisporre misure e azioni a livello regionale al fine di coordinare ed omogeneizzare l'applicazione della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione ed allo scopo aveva, fra l'altro, provveduto ad elaborare uno Schema tipo di Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende sanitarie della Regione Emilia Romagna, al fine di aggiornare i codici di comportamento aziendali rispetto alle richiamate nuove disposizioni.

Con Delibera della Giunta Regionale n. 96 del 29.01.2018, avente ad oggetto: *“Approvazione schema tipo del Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende Sanitarie della regione Emilia-Romagna”* si stabiliva che lo schema tipo approvato costituiva il riferimento a cui le Aziende Sanitarie regionali dovevano conformarsi nella predisposizione del Codice di Comportamento aziendale da adottarsi entro il 31 maggio 2018, secondo le modalità previste dal comma 5 dell'art. 54 del D. Lgs. n.165/2001.

Con Deliberazione n. 166 del 29 maggio 2018 l'Azienda USL di Bologna aveva provveduto ad approvare il Codice di comportamento aziendale, secondo lo schema tipo approvato con la richiamata delibera di Giunta regionale, nel rispetto delle procedure previste dalla citata Delibera ANAC n. 75/2013.

Con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'ANAC aveva definito nuove “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni sia per il loro valore di orientamento delle condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico sia quale strumento di prevenzione dei rischi corruttivi.

Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, all'articolo 4 ha modificato l'art. 54 del D. Lgs. n.165/2001 citato, con l'inserimento delle seguenti disposizioni:

- comma 1-*bis*, con il quale si prevede l'introduzione, nel Codice nazionale, di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione;

- comma 7, che prevede, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Il D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, recante "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165», ha apportato modifiche al Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013, in particolare introducendo gli articoli 11-*bis* "Utilizzo delle tecnologie informatiche" e 11-*ter* "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media" e misure riguardanti la responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori e per il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti, i criteri di misurazione della performance, la formazione sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Il Tavolo Regionale di coordinamento degli RPCT ha quindi elaborato la proposta di aggiornamento dello Schema tipo del Codice di comportamento delle Aziende sanitarie del Servizio sanitario regionale, in coerenza con le nuove disposizioni nazionali, che la Giunta Regionale ha approvato con delibera n. 1956 del 13 novembre 2023, disponendo che le Aziende sanitarie adottino il proprio Codice aziendale secondo tale schema entro il termine del 31 gennaio 2024.

Con nota prot. n. 1184950 del 28.11.2023, ad oggetto "Codice di comportamento - Tempi e modalità del rilascio del parere dell'OIV-SSR", l'Organismo Indipendente di Valutazione degli Enti e delle Aziende del Servizio sanitario regionale, ha indicato le modalità da seguire per ottenere il parere previsto dalla propria delibera n. 4/2016, invitando le Aziende ad approvare il nuovo codice di comportamento entro il 31 gennaio 2024, come previsto dalla richiamata delibera n. 1956/2023, previo espletamento di procedura aperta alla partecipazione degli stakeholders e ottenimento del relativo parere obbligatorio.

### **La procedura di approvazione del Codice di comportamento dell'Azienda USL di Bologna**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda USL di Bologna, in aderenza alle sopra richiamate indicazioni, in data 27 novembre 2023 ha inviato all'Ufficio relazioni sindacali apposita comunicazione da inoltrare alle OO.SS del Comparto e delle Aree dirigenziali e pubblicato un avviso nella intranet aziendale e sul sito web istituzionale, mediante il quale si rendeva nota la predisposizione dello schema di aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale, con invito a formulare eventuali osservazioni e suggerimenti entro le ore 12 del 15 dicembre 2023.

Nell'avviso, cui era allegato lo schema di Codice aggiornato, è stata fornita un'apposita guida per la formulazione delle osservazioni e dei suggerimenti, da inviare con messaggio

di posta elettronica all'indirizzo della UO Anticorruzione e Trasparenza: prevenzione.corruzione@ausl.bologna.it.

### Le osservazioni pervenute

A seguito della consultazione pubblica, entro il previsto termine del 15 dicembre 2023, sono pervenute le proposte/osservazioni/suggerimenti che di seguito si riportano con relativo riscontro.

#### - Proposta n. 1 in data 29.11.2023

#### **Art. 4 “Conflitto di interessi, obbligo di astensione”:**

*Comma 4: “Le previsioni del presente comma si applicano anche ai direttori”. Specificare quali direttori. Si intendono i direttori di cui all’art. 2, comma 1, lett. g)?*

#### **Riscontro**

Sul punto, l’art. 2, “Ambito di applicazione e definizioni”, al comma 5, precisa che nel documento si adottano le seguenti definizioni: “(...) “direttori” i destinatari compresi nella lettera g) del comma 1 del presente articolo”.

#### **Art. 12 “Disposizioni particolari per i Dirigenti”:**

*Let. B) “I Dirigenti ..... rispettano le disposizioni vigenti in materia di inconferibilità ed incompatibilità e si impegnano altresì a provvedere alle relative comunicazioni obbligatorie, segnalando tempestivamente l’insorgere di cause di incompatibilità rispetto all’incarico ricoperto”.*

*Testo proposto: “I Dirigenti ..... rispettano le disposizioni vigenti in materia di inconferibilità ed incompatibilità e si impegnano altresì a provvedere alle relative comunicazioni obbligatorie, segnalando tempestivamente l’insorgere di cause di incompatibilità rispetto all’incarico ricoperto, **secondo quanto previsto dall’art. 20 del Dlgs n. 39/2013**”*

*Sempre in tema di inconferibilità ed incompatibilità, lo scrivente ribadisce quanto a suo tempo già rappresentato SIN DAL 6 APRILE 2021 ai vari Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che si sono succeduti nel tempo (Dr.ssa Matarante e la stessa S.V.), ossia che:*

*il regime sulle incompatibilità degli incarichi di cui al Dlgs 39/2013 applicabile alla Direzione Strategica delle Aziende sanitarie deve intendersi esteso anche ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo che operano nel contesto delle suddette Aziende qualora titolari di competenze di amministrazione e di gestione (vedi delibere ANAC n. 1146/2019 e n. 713/2020).*

*Ne consegue l'obbligo per le Aziende sanitarie di richiedere ai suddetti dirigenti di rendere le dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità ex art. 20 del Dlgs n. 39/2013: tali dichiarazioni si aggiungono a quelle rese dai Direttori Generale, Amministrativo e Sanitario”*

## **Riscontro**

Quanto osservato, anche in relazione a precedenti analoghe richieste di approfondimento da parte dello stesso segnalante, è stato oggetto, da ultimo, di specifica trattazione nell'ambito della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025, approvata con deliberazione n. 65 del 22 febbraio 2023, al paragrafo **“Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi”**.

Nella specie, in tale sede si è rappresentato quanto segue:

“Alla luce degli ultimi orientamenti ANAC contenuti nella delibera n. 1210 e 1146 /2019 e in successivi atti, nel 2021 è stato attivato un tavolo di lavoro a livello regionale avente ad oggetto l'analisi dell'applicabilità della disciplina dettata dal D.Lgs. 39/2013 alle Aziende ed Enti del SSR. A conclusione dei lavori le Aziende sanitarie regionali, con il supporto della Direzione Generale Cura della persona, Salute e Welfare, hanno ritenuto di non estendere l'applicazione della disciplina alla dirigenza amministrativa, tecnica e professionale. Tale orientamento è stato comunicato ad ANAC, con nota P.G. 03/11/2021.1012935.U, a cura della Direzione Generale dell'Assessorato; ad oggi rispetto a tale nota non sono pervenute indicazioni contrarie”.

Si ritiene, alla luce di quanto sopra, di mantenere l'attuale formulazione della disposizione.

## **Art 19 “Vigilanza sull'applicazione del Codice”**

*3) Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T).*

*Si propone di aggiungere:*

- *“Ha la competenza in merito al procedimento di contestazione delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi (T.A.R. LAZIO sez. I Roma 15/5/2020 n. 5188);*
- *“Segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del Dlgs n. 39/2013 all'autorità Nazionale Anticorruzione .... Nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative” (comunicato del Presidente ANAC 14 settembre 2022)*

*Si propone altresì di aggiungere tra gli organismi competenti alla vigilanza sull'applicazione del Codice di comportamento anche:*

*6) Il Servizio Ispettivo Metropolitano il quale, “nell'ambito delle sue funzioni, (come da delibera aziendale n. 487 del 24/12/2019) collabora con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nella gestione di istruttorie avviate a seguito di segnalazioni pervenute. In particolare, Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, qualora lo ritenga necessario, richiede la sua attivazione agli organi di vertice. Agli esiti degli accertamenti effettuati, il Servizio Ispettivo Metropolitano provvede a trasmettere i relativi verbali al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e agli organi di vertice (Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025 – sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza approvato con deliberazione n. 65 in data 22 febbraio 2023)*

## **Riscontro**



Stante il contenuto della disposizione, orientato alla vigilanza sull'applicazione del Codice, si ritiene che quanto proposto relativamente alle competenze del RPCT in merito al procedimento di contestazione delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi e la relativa eventuale segnalazione di possibile violazione delle disposizioni del D. Lgs n. 39/2013, possa essere eventualmente valutato nell'ambito dell'aggiornamento della Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO. Nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025, peraltro, nell'evidenziare il ruolo del RPCT nel sistema di prevenzione della corruzione, se ne rilevano i compiti inerenti al rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

In relazione alla proposta di integrazione degli organismi competenti alla vigilanza sul Codice con il Servizio Ispettivo, si ritiene propriamente delineata la rispettiva attività di collaborazione nella gestione delle istruttorie sulle segnalazioni pervenute al RPCT nel paragrafo della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 dedicato ai soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione.

Viene altresì proposta l'integrazione del Codice con i due seguenti articoli:

***“art....Protezione dei dati personali***

- 1. Il dipendente ha l'obbligo di rispettare la normativa sulla protezione dei dati personali nonché le istruzioni e le disposizioni in materia impartite dall'Azienda.*
- 2. Il dipendente non può utilizzare i dati personali acquisiti nell'ambito del rapporto di lavoro al di fuori dell'attività istituzionale, con particolare riferimento alla loro comunicazione a soggetti non legittimati e/o alla loro diffusione.*
- 3. Il dipendente non può riprendere con strumenti/apparecchiature, compresi gli smartphone, pazienti e loro familiari per qualsivoglia finalità, fatta salva l'attività di ripresa per fini istituzionali.*
- 4. Alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Azienda il dipendente non può trattare dati personali di cui sia venuto in possesso o a conoscenza in ambito lavorativo e, in particolare, non può conservarli, duplicarli, o cederli ad altri.*

***Art. ...Molestie e mobbing sul luogo di lavoro***

- 1. L'Azienda favorisce iniziative mirate a realizzare modalità operative improntate ad ottenere maggior benessere organizzativo.*
- 2. In ambito lavorativo non sono ammessi: atteggiamenti intimidatori, ostili, di isolamento e discriminatori nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori.*
- 3. E' vietata qualsiasi forma di molestia sessuale.*

Con riguardo alla prima delle integrazioni proposte per la previsione di un apposito articolo, si rileva come lo schema di Codice aggiornato dedica particolare attenzione, nell'ambito delle varie disposizioni di interesse, al tema della protezione dei dati personali. All'art. 3 “Principi generali”, comma 3), lett. e) si enuncia che “L'Azienda garantisce nel

trattamento delle informazioni il rispetto delle previsioni normative e regolamentari in materia di tutela e protezione dei dati personali”, con particolare riguardo ai dati relativi alla salute e alla dignità della persona, e del segreto d’ufficio”.

All’art. 11, “Comportamento nell’utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, lett. C), si prevede che “L’azienda svolge gli accertamenti necessari e adotta ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati, secondo le modalità previste dai regolamenti aziendali in materia e in relazione alla tutela della riservatezza dei dati personali e particolari. Alla lettera H del medesimo art. 11 si prevede che i destinatari del Codice, nel comunicare informazioni e dati attinenti alle attività e ai servizi dell’Azienda, avranno particolare attenzione alla tutela della riservatezza e della dignità delle persone, al diritto alla protezione dei dati personali e particolari. Alla lettera I) si prevede che i destinatari del Codice si impegnano a (...) b) non pubblicare e non divulgare con qualunque mezzo, compresi il web o i social network, i blog o i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l’immagine dell’Azienda, l’onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone e in particolare dei pazienti utenti”. Alla lettera M), inoltre, si prevede che i destinatari del Codice non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l’Azienda e in difformità alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 33/2013 e alla L. n. 241/1990, documenti anche istruttori, e informazioni di cui abbiano la disponibilità”. In materia si aggiungono a livello aziendale le “Linee guida per l’applicazione del regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del Codice Privacy in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali”, approvate con deliberazione n. 85 del 15 marzo 2023.

A livello Aziendale è vigente altresì un Regolamento sulle registrazioni audio e video di dati sanitari, approvato dal Direttore sanitario il 18 ottobre 2012.

Si segnalano, inoltre, la deliberazione n. 11 del 14/01/2019 “Adeguamenti al regolamento (UE) 2016/679. Definizione dell’organigramma delle responsabilità privacy aziendali e modalità di individuazione dei referenti privacy aziendali e dei soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali” e n. 464 del 02/12/2021 “Adeguamenti al regolamento (UE) 2016/679. Definizione dell’organigramma delle responsabilità privacy aziendali e modalità di individuazione dei referenti privacy aziendali e dei soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali: aggiornamenti”. In particolare, l’organigramma approvato in tali delibere include/approva anche le istruzioni operative generali per tutti i soggetti autorizzati al trattamento dei dati.

I destinatari del Codice, come sancito, fra, l’altro, all’art. 10, lett. A), 1) “si impegnano a svolgere la propria attività lavorativa (...) nel rispetto delle norme, dei regolamenti aziendali e dei principi enunciati nel presente Codice (...)”. Si ritiene, dunque, adeguato l’attuale articolato del Codice in relazione al quadro generale in materia di protezione dei dati personali.

Per quanto attiene alla seconda proposta di integrazione con articolo dedicato, si evidenzia che, relativamente alle molestie ed al mobbing sul luogo di lavoro, lo schema di Codice, all’art. 3 “Principi generali”, comma 3) lett. b) sancisce che: “1) l’Azienda contrasta



qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine razziale ed etnica, alla disabilità e alla lingua, sia nelle relazioni con i pazienti e i cittadini-utenti, sia nelle relazioni fra e con i destinatari del Codice"; "2) L'Azienda garantisce le pari opportunità, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali e persegue il benessere organizzativo anche attraverso l'operatività dei Comitati Unici di Garanzia". All'art. 12 "Disposizioni particolari per i dirigenti", lett. B), si prevede che i "Dirigenti, nell'ambito della propria competenza, compatibilmente con le risorse disponibili, e in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità: (...) curano il benessere organizzativo, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi fra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia".

A livello aziendale si rileva, altresì, che con atto deliberativo n. 27 del 28 gennaio 2019 sul tema posto all'attenzione è stato adottato il Codice di Condotta in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing.

Si ritiene, dunque, che quanto proposto trovi riscontro nello schema di Codice e nella regolamentazione aziendale dedicata.

- **Proposta n. 2 in data 13.12.2023**

**ARTICOLO 5 comma 2** che recita: *"Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di natura occasionale e di valore non superiore a 150 euro per singolo regalo, anche sotto forma di sconto".*

*Considerato che il comma 2 dell'art 5 del codice nazionale di comportamento (D.P.R. 62/2013 come modificato da DPR 81/2023) prevede che "I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni", la proposta è nel senso di, se non escluderli, quantomeno prevederne un limite inferiore di valore (100 euro invece di 150; in tal caso andrà modificato anche il riferimento al valore contenuto nel comma 4 dell'art. 20). Inoltre a parere dello scrivente andrebbe circoscritto il concetto di "occasionalità", fissando un limite "quantitativo" di regali (e predeterminato un periodo entro il quale tale limite non vada superato), per evitare il rischio di elusione della norma attraverso l'offerta (ancorché "occasionale") di una pluralità di regali (ciascuno dei quali avente un valore rientrante nel limite regolamentare), tale però da determinare un valore complessivo superiore al limite massimo.*

### **Riscontro**

La somma di 150 euro quale soglia di modico valore è stata oggetto di valutazione da parte dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a livello regionale nell'ambito dei lavori preliminari all'adozione dello schema cui è seguita l'approvazione del Codice di comportamento dell'Azienda USL di Bologna con deliberazione n. 166 del 29.5.2018. La somma è stata ritenuta congrua rispetto alle finalità di prevenzione della corruzione, perseguite attraverso le specifiche prescrizioni contenute nello stesso articolo 5. Limiti specifici sono stati contemplati dalle Linee guida aziendali sugli atti di liberalità e le sponsorizzazioni, aggiornate da ultimo con deliberazione n. 219 del 27.5.2022, relativamente alla formazione sponsorizzata, ove si fa riferimento alla

inopportunità per ogni discendente di partecipare a più di tre iniziative sponsorizzate annue per singola azienda sponsor e per un totale annuo superiore a 12 giorni.

## **ARTICOLO 6 COMMA 2**

*che recita: "Al fine della valutazione del conflitto di interessi, i dipendenti e i direttori comunicano tempestivamente, anche attraverso modalità informatizzate, al proprio superiore gerarchico l'adesione o l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni, anche senza fini di lucro, specificando il ruolo ricoperto, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività del servizio di appartenenza, nonché quelle in ambito sanitario, socio sanitario, di ricerca e di tutela della salute. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati".*

A parere dello scrivente per ragioni grammaticali all'ultimo periodo andrebbe aggiunto un "a" (complemento di termine): " *nonché [l'appartenenza] a quelle [associazioni od organizzazioni, N.d.A.] in ambito sanitario, socio sanitario, di ricerca e di tutela della salute*".

## **Riscontro**

Si provvede alla correzione.

**ART 7 comma 4 ultimo capoverso:** *"Il RPCT prende in considerazione segnalazioni anonime solo se adeguatamente circostanziate". Si manifesta perplessità in quanto il codice nazionale nell'analogo art. 8 non prevede una specifica facoltà di anonimato delle segnalazioni, e peraltro lo stesso art. 7 della bozza di codice aziendale assicura la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.*

*Si propone pertanto di sostituire con " "In nessun caso il RPCT prende in considerazione segnalazioni anonime".*

## **Riscontro**

Nell'ambito del Tavolo regionale degli RPCT si è ritenuto di aderire alle indicazioni ANAC contenute nelle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ove, nel paragrafo 2.2 "Le segnalazioni anonime e la loro trattazione", si prevede che "Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza".

A livello aziendale, nel Protocollo operativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela – Whistleblowing, aggiornato da ultimo con deliberazione n. 237 del 5 luglio 2023, all'art. 8, si specifica che la segnalazione anonima viene trattata alla stregua di segnalazioni ordinarie solo se adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari tali da consentire la ricostruzione delle presunte fattispecie di illecito e il collegamento delle medesime a determinati avvenimenti e a responsabilità soggettive identificabili.

Si ritiene, per quanto sopra illustrato, di non modificare il testo del Codice nei termini proposti.

### **Art. 9 Comportamento nei rapporti privati**

1. *"Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, i destinatari del Codice non sfruttano, né menzionano la posizione ricoperta o l'incarico svolto nell'Azienda per ottenere utilità che non gli spettino": per maggior correttezza grammaticale sostituire "che non **gli** spettino" con "che non spettino **loro**".*

### **Riscontro**

Si provvede alla correzione.

### **Art. 11 Comportamento nell'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media**

*che al punto B recita: "È consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'azienda per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali."*

*Si reputa opportuno specificare la durata massima del tempo giornaliero dedicato all'assolvimento di incombenze personali, posto che la generica indicazione "tempi ristretti" potrebbe dare adito ad abusi. Si manifesta perplessità in riferimento all'inciso "senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali", posto che il fatto stesso di dedicarsi ad incombenze personali durante l'orario di lavoro, distogliendosi dai compiti istituzionali, a parere dello scrivente costituirebbe già di per sé un pregiudizio, indipendentemente dal tempo "dedicato" a tale attività.*

### **Riscontro**

Nell'ambito del tavolo regionale degli RPCT si è valutato di non discostarsi sul punto da quanto previsto dal Codice nazionale, come modificato dal recente intervento normativo. Sarà cura del responsabile di riferimento fornire apposite indicazioni operative al fine di evitare pregiudizi all'attività istituzionale e valutare le esigenze dei collaboratori anche in termini temporali.

### **Art. 17 Rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici**

*Comma 2: "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".*

*Al fine di circoscrivere il concetto di "trascurabilità", alla fine del comma si propone di aggiungere "e comunque fino ad un massimo di..... euro complessivi [la somma potrebbe essere analoga a quella indicata al II comma dell'art. 5]."*

### **Riscontro**

Si ritiene che la disposizione, nella sua formulazione, già contenga la quantificazione del valore trascurabile.

**Art. 19 Vigilanza sull'applicazione del Codice comma 3) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), il quale:**

*"(...) cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda l'esito del monitoraggio annuale secondo le indicazioni fornite dall'ANAC":*

sostituire con *"cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda dell'esito (...)".*

**Riscontro**

Si provvede alla correzione.

**Proposta n. 3 in data 13.12.2023**

- *fare riferimenti specifici al comportamento da tenere in servizio, che deve essere privo di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ( come recita il contratto nazionale al capoverso g dell'art.84 e seguenti).*
- *In questo particolare momento storico, le aziende pubbliche soprattutto devono essere molto chiare sul fatto che non devono essere poste in atto misure discriminatorie di genere*

**Riscontro**

Si ritiene valgono le osservazioni alla proposta n. 1, penultimo paragrafo.

**Le osservazioni dell'OAS**

In sede di esame preliminare ai fini dell'acquisizione del parere dell'OIV-SSR, l'OAS aziendale, nell'incontro del 11.1.2024, ha convenuto sull'opportunità di inserire la seguente previsione nell'art. 23 "Disposizioni finali", comma 1, del Codice: *"E' confermato il vigente Codice di Condotta in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing e sono confermati, altresì, i regolamenti, i protocolli e le linee guida aziendali per la disciplina di specifiche materie"*, onde evitare dubbi sulla vigenza di disposizioni aziendali dedicate a specifiche materie a seguito dell'entrata in vigore del Codice aggiornato. Il testo del Codice è stato integrato in coerenza alle osservazioni dell'OAS.

# **Codice di Comportamento per il personale operante nell'Azienda USL di Bologna**

## INDICE

Titolo I: Disposizioni di carattere generale.....	3
Art. 1 Natura e finalità del Codice .....	3
Art. 2 Ambito di applicazione e definizioni .....	3
Titolo II: Principi etici e valori di riferimento .....	5
Art. 3 Principi generali .....	5
Titolo III: Norme di comportamento .....	7
Art. 4 Conflitto di interessi, obbligo di astensione.....	7
Art. 5 Regali, compensi e altre utilità.....	7
Art. 6 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni .....	8
Art. 7 Prevenzione della corruzione .....	8
Art. 8 Trasparenza e tracciabilità .....	9
Art. 9 Comportamento nei rapporti privati.....	9
Art.10 Comportamento in servizio e nei confronti del pubblico.....	9
Art. 11 Comportamento nell'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media.....	10
Art. 12 Disposizioni particolari per i dirigenti .....	11
Art. 13 Contratti e atti negoziali.....	12
Art. 14 Gestione delle liste di attesa e attività libero professionale .....	13
Art. 15 Ricerca e sperimentazioni .....	13
Art. 16 Sponsorizzazioni e attività formativa.....	13
Art. 17 Rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici.....	14
Art. 18 Attività conseguenti al decesso .....	14
Titolo IV: Sistema sanzionatorio e di vigilanza .....	15
Art. 19 Vigilanza sull'applicazione del Codice.....	15
Art. 20 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per i destinatari soggetti al potere disciplinare dell'Azienda .....	15
Art. 21 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per gli altri destinatari.....	16
Art. 22 Effetti del rispetto del Codice sul sistema di valutazione .....	17
Titolo V: Disposizioni finali .....	18
Art. 23 Disposizioni finali .....	18
Allegato I): Normativa di riferimento .....	19



## TITOLO I: DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

### Art. 1 Natura e finalità del Codice

1. Il presente Codice di Comportamento (nel seguito indicato come “Codice”) definisce i doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico, nonché i valori e i principi etici che i dipendenti e il personale operante a qualunque titolo presso l’Azienda sanitaria sono tenuti a osservare.
2. Le previsioni del Codice integrano quelle del D.P.R. n. 62/2013 (in seguito “Regolamento”) sulla base delle indicazioni fornite da ANAC per l’adozione dei codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), dell’ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare, come declinata dai CC.CC.NN.LL. - area contrattazione collettiva del personale SSN, nonché quelle del Codice di condotta per l’integrità della ricerca previsto dal D.Lgs. n. 288/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 200/2022 per gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS).
3. Il Codice si pone come strumento a supporto della gestione aziendale fondato su valori etici condivisi, volto all’adozione di procedure e comportamenti finalizzati ad assicurare il miglior soddisfacimento dei bisogni delle comunità, a migliorare l’efficienza e l’efficacia dell’Azienda e a prevenire attività e comportamenti illegittimi e/o illeciti. Le regole introdotte con il Codice hanno, pertanto, una valenza etica e giuridica.
4. Con il Codice, predisposto in un percorso condiviso con la Regione e con le Aziende del Servizio Sanitario Regionale (SSR), si intende inoltre valorizzare l’azione di ogni Azienda (e di coloro che vi operano) in una logica di sistema, che la vede integrata in un assetto erogativo articolato in reti e aree vaste, al fine di assicurare universalismo dell’assistenza, equità di accesso e appropriatezza delle prestazioni erogate, nell’ambito della programmazione sanitaria nazionale e regionale.
5. L’adozione del Codice:
  - risponde al fondamentale concetto di responsabilità sociale dell’Azienda, come risultato di un complesso sistema di principi e regole che disciplinano le relazioni tra le aziende sanitarie e tutti i soggetti con i quali intrattengono rapporti di legittimo reciproco interesse (stakeholder);
  - rappresenta una scelta strategica del SSR, che induce ad affrontare un processo condiviso e articolato in tre momenti:
    - a) una prima fase di presa di coscienza e di chiara esplicitazione, diffusione e condivisione dei riferimenti valoriali;
    - b) una seconda in cui i valori si traducono in prassi operative con essi coerente e regolamentata;
    - c) una terza di monitoraggio e valutazione dell’adeguatezza delle misure adottate.
6. L’osservanza delle disposizioni contenute nel Codice e nel Regolamento costituisce parte integrante e sostanziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo al personale.
7. Il Codice, come previsto dal comma 5 dell’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, è il risultato del coinvolgimento degli stakeholder ed è approvato previa acquisizione del parere dell’OIV-SSR.

### Art. 2 Ambito di applicazione e definizioni

1. Il Codice si applica, salvo quanto disposto nei singoli articoli, a tutto il personale che a qualsiasi titolo presta attività lavorativa per l’Azienda e nello specifico a:
  - a) dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
  - b) dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in comando, distacco o fuori ruolo;
  - c) collaboratori e consulenti dell’Azienda con qualsiasi tipologia di contratto e incarico, conferito a qualsiasi titolo;
  - d) medici e altro personale universitario integrati per l’assistenza; personale universitario non in convenzione assistenziale ai sensi del D.Lgs. n. 517/1999 che svolge attività di ricerca;
  - e) medici di medicina generale<sup>1</sup>, pediatri di libera scelta e specialisti ambulatoriali interni<sup>2</sup> per quanto compatibile con le convenzioni vigenti;
  - f) medici in formazione specialistica, ricercatori a tempo determinato e/o con contratti flessibili, dottorandi, assegnisti di ricerca autorizzati allo svolgimento delle attività assistenziali e di ricerca e tirocinanti;
  - g) direttore generale, amministrativo e sanitario, scientifico, assistenziale e socio-sanitario ove presenti;
  - h) personale a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni, servizi o lavori, in conformità con quanto previsto dai Patti di integrità dagli stessi sottoscritti;
  - i) volontari componenti di associazioni di volontariato, in conformità con quanto previsto dagli accordi dalle stesse sottoscritte.

<sup>1</sup> Medici di medicina generale, medici di continuità assistenziali, medici dei servizi territoriali e medici dell’emergenza sanitaria territoriale.

<sup>2</sup> Medici, veterinari, biologi, chimici, psicologi.

2. A tal fine, nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o servizio, sono inserite apposite clausole di risoluzione del rapporto di lavoro, di decadenza o altre disposizioni in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice e/o dal Regolamento, secondo quanto previsto dall'art. 20.
3. Le Società controllate o partecipate dall'Azienda, e i loro dipendenti, nell'applicazione della normativa in materia sono destinatarie del presente Codice in termini di principi ed indirizzi.
4. Nel presente documento, si adottano le seguenti definizioni:
- **“destinatari del Codice”**: tutti i soggetti ricompresi al comma 1 del presente articolo;
  - **“dipendenti”**: i destinatari ricompresi nelle lettere a) e b) del comma 1 del presente articolo; a questi sono assimilati, ai fini dell'applicazione del Codice, anche i destinatari ricompresi nella lettera d);
  - **“dirigenti”**: i titolari di un incarico dirigenziale, inclusi quelli conferiti ai sensi dell'art. 15-septies del D.Lgs. n. 502/1992;
  - **“direttori”**: i destinatari compresi nella lettera g) del comma 1 del presente articolo.



## TITOLO II: PRINCIPI ETICI E VALORI DI RIFERIMENTO

### Art. 3 Principi generali

1. I principi fondamentali riconosciuti e condivisi dall'Azienda per il perseguimento della mission aziendale e su cui si fondano i comportamenti oggetto del Codice sono, oltre a quelli già citati di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, quelli di correttezza, buona fede, onestà, proporzionalità, obiettività, equità e ragionevolezza, indipendenza, efficacia, efficienza e centralità della persona, non discriminazione, legalità e integrità, trasparenza, riservatezza, valorizzazione del patrimonio professionale, ricerca e orientamento all'innovazione, responsabilità sociale, multidisciplinarietà e integrazione e tutela della sicurezza dei pazienti e dei dipendenti.

2. I destinatari del Codice improntano la propria condotta al rispetto dei principi di cui al presente articolo.

3. I principi maggiormente attinenti alla specificità del contesto del SSN sono declinati come segue:

#### a) Centralità della persona:

1. L'Azienda, in qualità di garante, nell'ambito di propria competenza, del miglioramento dello stato di salute e della qualità della vita delle persone, orienta la propria gestione alla soddisfazione dell'utente, sviluppando un rapporto di fiducia ed osservando un comportamento improntato alla massima educazione, cortesia, rispetto e disponibilità, avendo quale vocazione, fra le altre, la difesa e la salvaguardia della dignità umana.

2. A tal fine l'Azienda pone particolare attenzione alla corretta comunicazione agli utenti sui percorsi e sulle alternative diagnostiche, terapeutiche e/o assistenziali, evidenziando rischi e benefici, fornendo tutte le precisazioni e i chiarimenti necessari, con l'obiettivo di garantire adeguate relazioni tra il personale, il paziente, i suoi familiari e/o il caregiver.

#### b) Principio di non discriminazione

1. L'Azienda contrasta qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine razziale ed etnica, alla disabilità e alla lingua, sia nelle relazioni con i pazienti e i cittadini-utenti, sia nelle relazioni fra e con i destinatari del Codice.

2. L'Azienda garantisce le pari opportunità, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali e persegue il benessere organizzativo anche attraverso l'operatività dei Comitati Unici di Garanzia.

#### c) Legalità e integrità

1. L'Azienda conforma la propria azione al rispetto dei principi di legalità e integrità, ponendo in essere le misure necessarie a prevenire la corruzione ed evitare comportamenti illeciti.

2. L'Azienda persegue l'interesse pubblico conformando la propria azione ai doveri di imparzialità, efficienza, economicità e buon andamento, nel rispetto delle leggi, dei contratti, delle direttive e dei regolamenti aziendali, anche tenendo conto dei codici deontologici delle singole professioni.

3. L'Azienda assicura l'assolvimento dei compiti affidati ai destinatari del Codice senza condizionamenti dovuti ad interessi privati e personali e senza che vi siano abusi della posizione rivestita per raggiungere indebite utilità, al fine di favorire il più alto grado di fiducia e credibilità.

#### d) Trasparenza

1. L'Azienda impronta la propria attività alla massima trasparenza, dando piena attuazione agli obblighi legislativamente previsti, in modo da favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, garantendo ai cittadini l'accessibilità totale alle informazioni, ai dati e ai documenti.

2. L'Azienda s'impegna ad agire con trasparenza anche attraverso la ricerca del confronto e della partecipazione degli stakeholder, nelle fasi di pianificazione e programmazione e nella rendicontazione degli obiettivi raggiunti e delle risorse impiegate.

#### e) Riservatezza

1. L'Azienda garantisce nel trattamento delle informazioni il rispetto delle previsioni normative e regolamentari in materia di tutela e protezione dei dati personali, con particolare riguardo ai dati relativi alla salute e alla dignità della persona, e del segreto d'ufficio.

#### f) Valorizzazione del patrimonio professionale

1. L'Azienda riconosce l'importanza del contributo di tutti gli operatori al perseguimento dei fini istituzionali:

- valorizzando la preparazione e competenza professionale;
- promuovendo l'attività di formazione e sviluppo professionale attraverso un'attenta rilevazione dei bisogni formativi e mediante l'adozione di iniziative adeguate;
- favorendo l'efficacia e la trasparenza delle procedure e dei sistemi di valutazione del personale, riconoscendone l'importanza quali strumenti atti a valorizzare e motivare il personale e a riconoscerne il merito.

#### g) Ricerca e orientamento all'innovazione

1. La ricerca è funzione istituzionale propria dell'Azienda, al pari della funzione assistenziale e delle attività di formazione.

2. L'attività di ricerca costituisce condizione essenziale per l'innovazione e il miglioramento continuo della qualità dei servizi del SSR, consente di promuovere, in modo efficace e appropriato, la qualità dei servizi e delle prestazioni. A tal fine, l'Azienda garantisce lo svolgimento di attività di ricerca obiettiva e indipendente volta alla tutela degli interessi dei cittadini, anche attraverso il potenziamento delle competenze e degli strumenti dedicati.

**h) Responsabilità sociale**

1. L'Azienda promuove la responsabilità sociale quale principio fondamentale della propria attività e come valore essenziale della gestione organizzativa, in coerenza con la propria funzione sociale, con la tutela dell'ambiente, con la responsabilità verso la comunità locale e le generazioni future.

2. L'Azienda promuove ed assicura azioni di sostegno nei confronti delle persone più vulnerabili e più esposte al rischio di esclusione sociale e rispetta la diversità culturale al fine di rimuovere ogni forma di emarginazione.

**i) Multidisciplinarietà e integrazione**

1. L'Azienda favorisce l'approccio multidisciplinare nello svolgimento delle attività anche attraverso l'integrazione dei professionisti e delle discipline coinvolte, tra i servizi sanitari, socio-sanitari e sociali e tra le diverse Aziende e Aree territoriali.

**l) Gestione del rischio e tutela della sicurezza**

1. L'Azienda promuove e garantisce nelle proprie strutture la sicurezza dei pazienti e degli operatori, perseguendo il miglioramento della qualità assistenziale anche attraverso la corretta gestione del rischio collegato ai processi di cura ed assistenza.

2. L'Azienda, consapevole dell'importanza di garantire la sicurezza negli ambienti di lavoro, assicura ai destinatari del Codice condizioni di lavoro atte a garantire la tutela della salute e della sicurezza e rispettose della dignità individuale.

**m) Uso delle risorse pubbliche**

1. L'Azienda assicura che gli arredi, il materiale, le attrezzature, gli strumenti tecnologici e informatici e, più in generale, qualsiasi risorsa, sia utilizzata con scrupolo, cura e diligenza.

### TITOLO III: NORME DI COMPORTAMENTO

#### Art. 4 Conflitto di interessi, obbligo di astensione

1. Il conflitto di interessi è una condizione in cui il destinatario del Codice è portatore di interessi della propria sfera privata che, anche solo potenzialmente, possono influenzare negativamente e compromettere l'imparzialità e l'indipendenza richieste nelle attività svolte per conto dell'Azienda. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come ad esempio quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici o comunque di voler ricavare utilità propria o di terzi in modo indebito.

2. Il destinatario del Codice si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, e in situazioni che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente, ovvero quando esistano importanti ragioni di convenienza.

3. L'astensione va comunicata per iscritto al soggetto competente individuato al successivo comma 5, anche attraverso modalità informatizzate, e in tempo utile per la trattazione della pratica o lo svolgimento dell'attività, specificando le ragioni. Il responsabile decide sull'astensione, fornendo una risposta scritta tempestiva, anche attraverso modalità informatizzate.

4. Il dipendente fornisce, all'atto della prima assegnazione al servizio e in caso di ogni successivo trasferimento o diverso incarico, e aggiorna annualmente, una dichiarazione avente ad oggetto tutti i rapporti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, a qualsiasi titolo, con soggetti esterni dai quali possa derivare un conflitto di interessi anche potenziale e/o comunque in qualunque modo retribuiti. Detta dichiarazione specifica per ciascun rapporto tutti gli eventuali emolumenti percepiti e/o benefici goduti, sia direttamente che indirettamente, e inoltre: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti; b) se siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al servizio, limitatamente alle attività a lui affidate. La dichiarazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, è rilasciata in forma completa, utilizzando il modulo predisposto dall'Azienda, anche attraverso modalità informatizzate. Le previsioni del presente comma si applicano anche ai direttori.

5. La valutazione circa la sussistenza di una situazione di conflitto di interessi spetta:

- per i dipendenti, al superiore gerarchico;
- per il direttore amministrativo, sanitario, assistenziale e socio-sanitario al Direttore Generale;
- per il direttore scientifico si rinvia alla normativa nazionale di settore;
- per il Direttore Generale al Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare;
- per gli altri destinatari del Codice, al superiore gerarchico secondo le procedure aziendali.

6. L'adozione delle decisioni conseguenti rispetto alla valutazione di cui al comma precedente avviene secondo le procedure definite dall'Azienda o dalla Regione per il Direttore Generale.

7. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

8. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri negoziali o autoritativi (ad esempio: atti ispettivi, di controllo, sanzionatori, di autorizzazione, di sovvenzione e concessione di sussidi e vantaggi economici di qualunque genere) per conto dell'Azienda ovvero che hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sul provvedimento finale, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati che siano stati destinatari di tale attività (c.d. pantouflage).

I dipendenti sottoscrivono una dichiarazione nella quale prendono atto del divieto e si impegnano a rispettarlo, secondo le indicazioni aziendali in materia.

Ai dipendenti sono assimilati i soggetti titolari di incarichi amministrativi di vertice, i titolari di incarichi dirigenziali esterni, i collaboratori e consulenti dell'Azienda con qualsiasi tipologia di contratto e incarico, conferito a qualsiasi titolo<sup>3</sup>.

#### Art. 5 Regali, compensi e altre utilità

1. I destinatari del Codice, in relazione all'esercizio delle funzioni svolte o attribuite, sia nei rapporti interni sia esterni all'Azienda:

- a) non chiedono, né sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità;

<sup>3</sup> PNA 2022, art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013.

- b) non accettano, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia o in occasione di festività; in particolare, è consentito di accettare regali di modico valore come espressione di gratitudine del loro operato e come una valutazione positiva dei servizi resi;
  - c) in ogni caso, non accettano regali o altre forme di utilità che possano creare una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale o apparente, o influenzare l'indipendenza del loro operato, mettendo a rischio l'immagine e la reputazione aziendale;
  - d) indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, non chiedono né accettano, per sé o per altri, regali o altre utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto o un'attività del proprio servizio da soggetti che possano trarne beneficio.
2. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di natura occasionale e di valore non superiore a 150 euro per singolo regalo, anche sotto forma di sconto.
3. Per regali o altre utilità, si intendono ad esempio prestazioni o servizi, crediti personali o facilitazioni di pagamento, assistenza e supporti variamente intesi, opportunità di lavoro, spese (pasti, trasporti, viaggi), contributi, partecipazione gratuita a eventi formativi/sportivi/culturali o a manifestazioni fieristiche, eccedenze di fornitura, ecc.
4. In ogni caso è precluso ai destinatari del Codice la possibilità di accettare omaggi o utilità sotto forma di somme di denaro o equivalenti (es. assegni, buoni, sconti, carte regalo, ...) per qualunque importo, che possono invece essere oggetto di donazione all'Azienda secondo la regolamentazione vigente.
5. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo devono essere immediatamente consegnati per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali, secondo i regolamenti aziendali.

#### **Art. 6 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

1. I destinatari del Codice, nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, non assumono 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/o senza fini di lucro.
2. Al fine della valutazione del conflitto di interessi, i dipendenti e i direttori comunicano tempestivamente, anche attraverso modalità informatizzate, al proprio superiore gerarchico l'adesione o l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni, anche senza fini di lucro, specificando il ruolo ricoperto, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività del servizio di appartenenza, nonché a quelle in ambito sanitario, socio sanitario, di ricerca e di tutela della salute. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
3. In ogni caso, per i dipendenti e per i direttori è vietata l'adesione o l'appartenenza ad associazioni o organizzazioni con la previsione di un corrispettivo e/o compenso, ferma restando la possibilità di effettuare attività extraistituzionali secondo le modalità previste dalla normativa vigente.
4. I destinatari del Codice non esercitano pressioni, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera o di altra natura, nei confronti di colleghi e altri operatori o utenti dei servizi con i quali vengano in contatto durante l'attività professionale, al fine di agevolare l'adesione ad associazioni o organizzazioni.

#### **Art. 7 Prevenzione della corruzione**

1. I destinatari del Codice rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, le prescrizioni e gli obiettivi indicati nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
2. Al fine di favorire un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della corruzione, i destinatari del Codice sono tenuti a collaborare con il RPCT; in particolare, i dirigenti e gli altri soggetti individuati nel PIAO partecipano al processo di gestione del rischio di corruzione, contribuiscono alla definizione delle misure e delle azioni indirizzate a prevenire comportamenti a valenza corruttiva, da inserire nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, e supportano il RPCT nel loro monitoraggio.
3. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, i destinatari del Codice segnalano eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, sulla base di quanto previsto dalle linee guida aziendali (whistleblower), segnalando anche eventuali criticità nell'applicazione del Codice e possibili miglioramenti dell'organizzazione, che consentano di favorire la prevenzione della corruzione.
4. Il RPCT e coloro che sono coinvolti nella raccolta e gestione della segnalazione assicurano la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti interessati, secondo le specifiche disposizioni in materia.
- La tutela nei confronti del segnalante è esclusa nei casi di responsabilità penale e nelle altre ipotesi di responsabilità previste dalla normativa di riferimento e nelle specifiche disposizioni aziendali di attuazione e, comunque, in tutti i casi di consapevole rivelazione di notizie non vere.
- Il RPCT prende in considerazione segnalazioni anonime solo se adeguatamente circostanziate.

5. Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti<sup>4</sup>.

Le attività formative includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità<sup>5</sup>.

#### **Art. 8 Trasparenza e tracciabilità**

1. I destinatari del Codice secondo quanto previsto nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO aziendale assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni in conformità alle disposizioni normative vigenti, anche prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale Amministrazione Trasparente.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale ed informatico, che consenta in ogni momento la replicabilità del processo decisionale, assicurando la completezza e l'integrità della documentazione amministrativa e/o sanitaria, con un linguaggio chiaro e comprensibile. Deve essere garantita la conservazione dei documenti acquisiti e prodotti ai fini della rintracciabilità del relativo fascicolo e della documentazione in generale.

3. La tenuta e la conservazione della documentazione amministrativa e/o sanitaria deve avvenire nel rispetto della normativa privacy.

4. I destinatari concorrono a garantire la piena attuazione del diritto di accesso documentale, civico e generalizzato, in ottemperanza alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti.

#### **Art. 9 Comportamento nei rapporti privati**

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, i destinatari del Codice non sfruttano, né menzionano la posizione ricoperta o l'incarico svolto nell'Azienda per ottenere utilità che non spettino loro, e non assumono alcun altro comportamento che possa pregiudicare gli interessi dell'Azienda o nuocere alla sua immagine.

#### **Art.10 Comportamento in servizio e nei confronti del pubblico**

A. I destinatari del Codice:

- 1) si impegnano a svolgere la propria attività lavorativa, anche nella modalità a distanza, perseguendo l'interesse pubblico e della collettività, nonché del singolo, nel rispetto delle norme, dei regolamenti aziendali e dei principi enunciati dal presente Codice ed operano con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità;
- 2) rispettano gli standard di qualità e di quantità fissati dall'Azienda anche nella Carta dei Servizi; operano al fine di assicurare la continuità del servizio, la libera scelta di cure tra diversi erogatori, le informazioni sulle modalità di prestazione dei servizi e sui livelli di qualità orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utenza;
- 3) si impegnano a rispettare sul luogo di lavoro la personalità, la dignità e l'integrità fisica e psichica degli altri destinatari, degli utenti e loro accompagnatori;
- 4) assicurano nelle relazioni con i colleghi e i terzi la massima collaborazione, nel rispetto delle posizioni e dei ruoli rivestiti, evitando atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito dei servizi;
- 5) rispettano gli obblighi di servizio con particolare riferimento all'orario di lavoro, applicando correttamente la regolamentazione aziendale prevista per la rilevazione delle presenze e per l'astensione dal lavoro. All'atto di ingresso o uscita dal servizio, utilizzano il lettore badge più vicino alla propria sede di lavoro, fatte salve le ipotesi previste nelle regolamentazioni aziendali. Utilizzano i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;
- 6) si fanno riconoscere attraverso l'esposizione, in modo visibile, del cartellino di riconoscimento o altro supporto identificativo, secondo i regolamenti vigenti. Negli ambienti di lavoro utilizzano le divise di servizio in modo da garantirne l'igiene, la sicurezza e il decoro nel rispetto della dignità professionale e dell'immagine dell'Azienda;
- 7) rispettano l'ordine cronologico nella trattazione delle pratiche e non rifiutano prestazioni a cui siano tenuti con motivazioni generiche, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Azienda;

---

<sup>4</sup> Derivato da art. 15 del D.P.R. n. 62/2013

<sup>5</sup> Art. 15, comma 5-bis, del D.P.R. n. 62/2013

- 8) non ritardano, né adottano, salvo giustificato motivo, comportamenti tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza;
- 9) rispettano gli appuntamenti con i cittadini e rispondono in modo tempestivo ai loro reclami; non assumono impegni né anticipano l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Forniscono informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilasciano copie ed estratti di atti o documenti di rispettiva competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti aziendali;
- 10) rispettano il segreto d'ufficio, mantengono riservate le notizie e le informazioni apprese nell'ambito dell'attività svolta e non divulgano le informazioni relative ai procedimenti in corso, prima che siano stati ufficialmente deliberati dagli organi competenti, fermi restando i diritti degli interessati al procedimento;
- 11) nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche, ai messaggi di posta elettronica e ad ogni altra forma di messaggistica digitale, operano nella maniera più completa e accurata possibile, favorendo la propria identificazione e indirizzando l'interessato ad altro servizio o ufficio, qualora non competenti per materia. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, forniscono le spiegazioni che siano loro richieste in ordine al comportamento proprio e di altri colleghi dei quali abbiano la responsabilità o il coordinamento;
- 12) mantengono la funzionalità ed il decoro degli ambienti, utilizzano gli oggetti, le attrezzature e gli strumenti esclusivamente per finalità lavorative, nel rispetto delle indicazioni generali al riguardo. Utilizzano i mezzi di trasporto dell'Azienda soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio e/o delle attività affidate, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

**B. I destinatari del Codice:**

- 1) informano immediatamente il superiore gerarchico e la Direzione aziendale circa l'avvio di procedimenti penali nei loro confronti;
- 2) salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, si astengono da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Azienda o della pubblica amministrazione in generale;
- 3) non prestano la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche e/o stupefacenti e/o consumano tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

**C.** La segnalazione di problematiche, carenze e di ogni altra disfunzione o anomalia inerente alle attività svolte o ai servizi di appartenenza, va fatta seguendo le procedure previste all'interno dell'Azienda e nel rispetto delle competenze istituzionali assegnate.

**Art. 11 Comportamento nell'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media**

**A.** Nell'utilizzo delle tecnologie informatiche messe a disposizione dall'azienda per lo svolgimento dell'attività di servizio, anche nella modalità a distanza, i destinatari del Codice rispettano i regolamenti aziendali in materia.

In particolare, i destinatari del Codice:

- 1) perseguono esclusivamente le finalità aziendali cui le tecnologie sono destinate, secondo le autorizzazioni ricevute ed attenendosi ai principi diligenza, correttezza, necessità, indispensabilità e non eccedenza;
- 2) adottano ogni misura per proteggere le tecnologie ed i sistemi informatici da eventuali danneggiamenti, furti od altri eventi che possano pregiudicare le attività aziendali;
- 3) adottano ogni utile misura di sicurezza atta ad evitare che le credenziali di autenticazione ai sistemi informatici aziendali vengano a conoscenza di altri soggetti. L'eventuale uso improprio di apparecchiature, strumenti o servizi sarà imputato al titolare delle credenziali tramite le quali l'accesso è avvenuto;
- 4) accedono alla rete Internet esclusivamente mediante il Provider scelto ufficialmente dall'Azienda, nell'ambito dello svolgimento delle attività assegnate.

**B.** È consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'azienda per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali. In ogni caso, è fatto divieto di utilizzare strumenti informatici forniti dall'amministrazione per fini diversi da quelli connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili nel caso in cui l'utilizzo possa compromettere la sicurezza o la reputazione dell'Azienda.

**C.** L'Azienda svolge gli accertamenti necessari e adotta ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati, secondo le modalità previste dai regolamenti aziendali in materia e in relazione alla tutela della riservatezza dei dati personali e particolari.

**D.** I Destinatari del codice, per le comunicazioni aziendali:

- 1) utilizzano esclusivamente l'indirizzo di posta elettronica aziendale e sono responsabili del contenuto dei messaggi inviati;



- 2) utilizzano gli account istituzionali per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non possono compromettere in alcun modo la sicurezza o la reputazione dell'Azienda; di norma evitano l'utilizzo di caselle di posta elettronica personali per attività o comunicazioni afferenti al servizio salvo i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale;
- 3) si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'Azienda. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

E. Nell'utilizzo dei mezzi d'informazione, dei social media e nei messaggi di posta elettronica i destinatari del Codice, salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, si astengono da dichiarazioni oltraggiose, discriminatorie, offensive o che possano essere fonte di responsabilità per l'Azienda.

In ogni caso sono tenuti:

- a) ad utilizzare i propri account di social media personali adottando ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente all'Azienda;
- b) ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Azienda o della pubblica amministrazione in generale.

F. I rapporti con gli organi di informazione (stampa, televisione, radio, ecc.) sono a cura della Direzione aziendale che si avvale degli uffici competenti, nel rispetto della politica di comunicazione eventualmente definita nei regolamenti e nella "social media policy" aziendale.

G. Nel caso di eventuali contatti diretti, da parte degli organi di informazione, i singoli destinatari del Codice, in relazione alle attività aziendali, informano preventivamente gli uffici competenti secondo le disposizioni aziendali.

H. I destinatari del Codice, nel comunicare informazioni e dati attinenti alle attività e a servizi dell'Azienda, avranno particolare attenzione alla tutela della riservatezza e della dignità delle persone, al diritto alla protezione dei dati personali e particolari.

I. I destinatari del Codice, nell'uso privato dei social media, in quanto spazi potenzialmente pubblici, si impegnano a:

- a) mantenere un comportamento corretto ed eticamente in linea con il ruolo di dipendente pubblico;
- b) non pubblicare e non divulgare con qualunque mezzo, compresi il web o i social network, i blog o i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'Azienda, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone e in particolare dei pazienti/utenti;
- c) non creare siti internet o pagine social relative all'Azienda, fornendo informazioni agli utenti al di fuori dei canali informativi istituzionali;
- d) non trattare, di norma, per garantire i necessari profili di riservatezza, le comunicazioni afferenti direttamente o indirettamente al servizio, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media, fatte salve le esigenze di carattere istituzionale che prevedano il ricorso a tali mezzi.

L. Il destinatario del Codice che decida di promuovere la propria immagine professionale o le proprie attività aziendali in rete o sui social network, dovrà farlo nel rispetto delle regole del presente Codice, dandone comunicazione al superiore gerarchico e agli uffici competenti per le eventuali valutazioni conseguenti.

M. I destinatari del Codice non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'Azienda e in difformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e alla L. n. 241/1990, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui abbiano la disponibilità.

## **Art. 12 Disposizioni particolari per i dirigenti**

A. Ai dirigenti e ai titolari di incarico (declinati nei CCNL del comparto vigente) di maggiore rilevanza nelle strutture prive di personale con qualifica dirigenziale, si applicano le disposizioni del presente articolo. In particolare, essi:

- 1) svolgono con diligenza le funzioni ad essi spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, perseguono gli obiettivi assegnati e adottano un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico;
- 2) forniscono ed aggiornano annualmente le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge, secondo le indicazioni impartite dall'Azienda, anche con modalità informatizzate;
- 3) comunicano, prima di assumere le funzioni dell'incarico, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano metterli in situazioni di conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolgono e dichiarano se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che ricoprano incarichi politici, o esercitino attività professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovranno dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio;
- 4) assumono atteggiamenti leali e trasparenti e adottano un comportamento esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa e delle attività e prestazioni di servizio.

B. I Dirigenti, nell'ambito di propria competenza, compatibilmente con le risorse disponibili, e in relazione alla natura dell'incarico ed ai connessi livelli di responsabilità:

- favoriscono il pieno e motivato coinvolgimento del personale assegnato nel perseguimento degli obiettivi e delle attività aziendali;
- curano il benessere organizzativo, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia;
- assumono iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, anche in merito agli obiettivi assegnati alla struttura e alle criticità riscontrate, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali;
- garantiscono, altresì, ai propri collaboratori pari opportunità di crescita professionale, assicurando una formazione e un aggiornamento adeguati, promuovendo lo sviluppo delle loro capacità e valorizzandone le competenze e le differenti attitudini e potenzialità;
- si adoperano affinché notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti dell'Azienda possano diffondersi, favoriscono altresì la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Azienda;
- vigilano sul rispetto degli obblighi contrattuali e del Codice da parte dei collaboratori, con particolare attenzione alle norme in materia di presenza in servizio, corretta timbratura delle presenze e fruizione dei permessi, utilizzo adeguato dei servizi, materiali, attrezzature, mezzi di trasporto e, in generale, risorse affidategli per ragioni di servizio;
- assegnano le attività sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, dell'inquadramento contrattuale e degli incarichi di responsabilità organizzativa conferiti, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a disposizione, anche in base a criteri di rotazione, ove opportuno e possibile;
- valutano il personale assegnato alla struttura cui sono preposti con imparzialità e rispettando le indicazioni, i tempi prescritti dall'Azienda e l'obbligo di astensione previsto nei casi di cui al comma 2 dell'art.4, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo;
- assicurano che le risorse assegnate siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;
- rispettano le disposizioni vigenti in materia di inconfiribilità e incompatibilità e si impegnano, altresì, a provvedere alle relative comunicazioni obbligatorie, segnalando tempestivamente l'insorgere di cause di incompatibilità rispetto all'incarico ricoperto;
- promuovono e assicurano l'applicazione delle misure previste dalla sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e vigilano sulla loro attuazione;
- intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di un illecito; attivano e concludono, se competenti, il procedimento disciplinare, ovvero segnalano tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione;
- provvedono, nei casi in cui si configuri un illecito penale, amministrativo o contabile a informare gli uffici aziendali competenti, fatti salvi gli obblighi di denuncia/segnalazione all'autorità giudiziaria competente.

C. Le indicazioni nel presente articolo si applicano anche ai Direttori di cui all'art. 2, co. 1, lettera g).

### **Art. 13 Contratti e atti negoziali**

1. Nello svolgimento delle attività propedeutiche ad una gara pubblica, nella conclusione di accordi e negozi, nonché nella stipulazione di contratti e nella fase di esecuzione degli stessi, i dipendenti e i direttori agiscono secondo il principio di imparzialità e di ottenimento del massimo vantaggio per l'Azienda nel perseguimento dei fini istituzionali.
2. In particolare i dipendenti e i direttori non possono stipulare contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi mediante moduli standard o formulari (art. 1342 codice civile).
3. Nello svolgimento delle attività di cui al comma 1, i dipendenti e i direttori non ricorrono a mediazione di terzi, né corrispondono o promettono ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale per esplicite ragioni di maggior vantaggio per l'amministrazione.
4. In caso di procedure di gara pubblica l'aspirante contraente si impegna a rispettare i principi del presente Codice al momento di presentazione della domanda di partecipazione e al momento della stipulazione del contratto, nonché a rispettare quanto previsto dai Patti di integrità sottoscritti. Nei Patti di integrità sono inserite le dichiarazioni



dell'operatore economico relative ad eventuali contratti di lavoro o incarichi attribuiti ad ex dipendenti pubblici<sup>6</sup>, nonché l'esplicita indicazione del titolare effettivo.

#### **Art. 14 Gestione delle liste di attesa e attività libero professionale**

1. Le liste di attesa sono gestite con il massimo rigore e secondo criteri di trasparenza rispettando l'ordine cronologico di prenotazione ed i criteri di priorità fissati per l'accesso alle prestazioni, evitando ogni forma di condizionamento derivante dall'attività libero professionale o da altri interessi non istituzionali.
2. L'esercizio dell'attività libero professionale deve essere autorizzato dall'Azienda e svolto nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari in materia. Non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda e deve essere organizzato in modo tale da garantire il prioritario svolgimento e il rispetto dei volumi dell'attività istituzionale, nonché la funzionalità dei servizi.
3. Il destinatario tiene rigorosamente separate l'attività libero professionale da quella istituzionale secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, dagli indirizzi e dalle direttive regionali in materia<sup>7</sup>; nel suo svolgimento non deve ritardare, intralciare o condizionare l'attività istituzionale, con particolare attenzione al fenomeno dello sviamento dei pazienti verso l'attività libero professionale, propria o altrui, a discapito e/o in sostituzione dello svolgimento dell'attività istituzionale.
4. L'Azienda vigila sul corretto svolgimento dell'attività libero professionale, in particolare per quanto attiene alla libera scelta dell'assistito, al rispetto del corretto rapporto fra volumi di attività istituzionale e libero professionale e alla corretta e trasparente informazione al paziente.

#### **Art. 15 Ricerca e sperimentazioni**

1. Le attività di ricerca e di sperimentazione sono svolte secondo quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale e dai regolamenti aziendali, osservando le buone pratiche previste dalla comunità scientifica e garantendo l'assenza di pregiudizi per l'attività assistenziale.
2. Nelle sperimentazioni cliniche e negli studi, che secondo la legge o altra fonte normativa devono essere sottoposti al parere del competente Comitato etico, oltre al parere positivo del medesimo Comitato è richiesto espresso e motivato nullaosta del direttore generale della struttura sanitaria in cui è condotta l'attività. L'avvio della sperimentazione clinica o dello studio, in assenza del predetto nullaosta, è fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile dello sperimentatore.
3. Il personale coinvolto conduce l'attività di ricerca e di sperimentazione libero da condizionamenti e pressioni di ogni genere, assicurando la massima tutela dei diritti e della dignità delle persone. Lo svolgimento di tale attività avviene altresì nel rispetto dei seguenti requisiti:
  - completa informativa al paziente in merito alla sperimentazione e/o studio e conseguente acquisizione del consenso informato, ove necessario;
  - conformità ai principi della normativa in materia di protezione dei dati personali;
  - appropriatezza, veridicità e affidabilità nella progettazione e nella conduzione dello studio (es. raccolta di dati veritieri e loro corretta conservazione nei registri, corretta comunicazione di eventuali eventi avversi, adeguata e veritiera rendicontazione di contributi o finanziamenti ricevuti, pubblicazione dei dati in modo accurato senza alterazione dei risultati);
  - rispondenza ai principi etici e agli standard professionali in tutte le fasi della ricerca scientifica;
  - integrità, indipendenza e trasparenza del ricercatore.
4. Il personale coinvolto nell'attività di ricerca/sperimentazione informa l'Azienda e il Comitato Etico, secondo le modalità previste dai regolamenti vigenti, di potenziali conflitti di interessi o di eventuali attività o iniziative finalizzate a condizionare la sperimentazione stessa. Assicura la corretta attribuzione e la trasparenza dei finanziamenti ottenuti e della ripartizione degli oneri delle sperimentazioni, come definito dai regolamenti aziendali in materia.
5. I destinatari del presente Codice che detengono brevetti e altre forme di proprietà intellettuale devono prestare particolare attenzione ai potenziali conflitti di interessi che potrebbero derivare rispetto alle attività aziendali svolte e dichiararli all'Azienda per una loro valutazione.

#### **Art. 16 Sponsorizzazioni e attività formativa**

1. I destinatari del Codice, in relazione alle iniziative di sponsorizzazione e agli atti di liberalità, osservano le procedure previste nei regolamenti aziendali, attenendosi a principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità.

<sup>6</sup> Divieto di *pantouflage*: art 4, comma 8, del presente Codice di Comportamento.

<sup>7</sup> Cfr. in particolare D.G.R. 2 agosto 2013, n. 1131 "Linee guida regionali attuative dell'art. 1, comma 4, della L. 120/2007 "Disposizioni in materia di attività libero professionale intramuraria e altre norme in materia sanitaria", come modificato dal D.L. n. 158 del 13/9/2012.

2. 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; in tale ambito, i dipendenti interessati sono individuati dall'Azienda in relazione al ruolo organizzativo, alle competenze possedute, al bisogno formativo, ecc., secondo criteri d'imparzialità e rotazione. Rientrano nella fattispecie anche le risorse messe a disposizione da chiunque per la sponsorizzazione di convegni, congressi, attività formative da svolgere presso l'Azienda.

3. Nell'individuazione dei docenti ai quali affidare le attività formative aziendali, i dipendenti coinvolti nel percorso di assegnazione dei relativi incarichi applicano principi di valutazione delle competenze richieste dal fabbisogno formativo, di imparzialità e trasparenza, nel rispetto delle procedure aziendali.

#### **Art. 17 Rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici**

1. I rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici sono gestiti secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, dagli indirizzi e dalle direttive regionali in materia<sup>8</sup> e dai regolamenti aziendali, evitando qualsiasi comportamento volto a favorire indebitamente qualunque soggetto.

2. Nel quadro dell'attività di informazione e presentazione dei medicinali, svolta presso medici o farmacisti, ad integrazione di quanto già previsto all'art. 5, 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. Eventuale materiale informativo di consultazione scientifica o di lavoro (abbonamenti a riviste, testi, accesso a banche dati, ecc.), per l'attività del medico e del farmacista, può essere ceduto, a titolo gratuito, solo alla direzione dell'Azienda che disporrà in quale modalità renderlo fruibile agli operatori sanitari.

3. Il personale medico che opera per l'Azienda è tenuto a prescrivere i farmaci e utilizzare i dispositivi medici secondo le migliori scelte basate su evidenze scientifiche, sicurezza di uso e sostenibilità economica per la cura delle persone sulla base dei prontuari del farmaco regionali e delle loro articolazioni a livello di Area Vasta e nel rispetto di quanto previsto dai regolamenti e dalle procedure operative stabilite a livello aziendale. Parimenti, il personale medico prescrive dispositivi ed ausili secondo le procedure stabilite a livello aziendale.

4. È fatto divieto ai destinatari di promuovere nei confronti degli utenti l'acquisto o comunque l'acquisizione di prodotti e/o materiale sanitario e non, al di fuori di quanto previsto dalle procedure aziendali.

5) I principi sopra indicati si estendono a tutte le tipologie di fornitori e a tutti i destinatari coinvolti.

#### **Art. 18 Attività conseguenti al decesso**

A. Tenuto conto delle forti implicazioni di natura sia etica sia economica connesse ai molteplici interessi che si possono concentrare sulle attività conseguenti al decesso, nell'applicazione delle disposizioni del Codice i destinatari coinvolti:

- 1) rispettano l'obbligo di riservatezza relativo all'evento del decesso;
- 2) non accettano né richiedono omaggi compensi o altre utilità in relazione all'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti previsti, in particolare all'interno delle camere mortuarie;
- 3) non suggeriscono ai parenti del deceduto alcuna specifica impresa di onoranze funebri.

B. I Dirigenti e il Direttore Sanitario sono tenuti a vigilare sulla osservanza delle presenti norme di condotta.

---

<sup>8</sup> Cfr. in particolare D.G.R. n. 2309 del 21/12/2016 - "Indirizzi e direttive in materia di informazione scientifica sul farmaco nell'ambito del Servizio Sanitario Regionale".

#### TITOLO IV: SISTEMA SANZIONATORIO E DI VIGILANZA

##### Art. 19 Vigilanza sull'applicazione del Codice

A. Sull'applicazione del presente Codice vigilano:

1) i **dirigenti** ciascuno per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico ed ai connessi livelli di responsabilità:

- promuovono la conoscenza del Codice e ne favoriscono il rispetto, anche fornendo consulenza ed assistenza sulla corretta interpretazione e attuazione del medesimo;
- segnalano all'autorità disciplinare o attivano direttamente le azioni disciplinari di competenza conseguenti ad eventuali violazioni del Codice, comunicando le sanzioni comminate all'U.P.D.;

2) l'**Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**, il quale oltre alle funzioni disciplinari previste dalla legge, ai fini dell'attuazione del Codice:

- ne cura l'aggiornamento in collaborazione con il RPCT, anche sulla base degli indirizzi regionali;
- esamina le segnalazioni di violazione dello stesso;
- tiene la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate e le segnala alle Autorità Giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale e al Servizio competente ai fini della valutazione dell'incarico;
- fornisce consulenza ed assistenza sulla corretta interpretazione e attuazione del Codice;
- invia alle strutture aziendali deputate alla valutazione del personale gli atti decisori in esito a procedimenti disciplinari per gli adempimenti di competenza anche in ordine alla valutazione delle performance e/o dell'incarico conferito;
- predisponde una relazione annuale dell'attività disciplinare svolta complessivamente e delle segnalazioni relative a condotte illecite e/o fatti o illegalità nel rispetto della riservatezza da trasmettere al RPCT;

3) il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)**, il quale:

- cura la diffusione della conoscenza del Codice in ambito aziendale, anche promuovendo idonee iniziative formative;
- monitora annualmente il livello di attuazione dello stesso;
- riceve le segnalazioni di infrazione del Codice commesse da qualunque destinatario;
- cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda dell'esito del monitoraggio annuale secondo le indicazioni fornite dall'ANAC;
- utilizza tali dati al fine di proporre eventuali misure volte a correggere i fattori che hanno contribuito a determinare le cattive condotte e in fase di predisposizione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;

4) il **Servizio personale o altro Servizio aziendale preposto in materia o il fornitore**, il quale:

- consegna copia del Codice al destinatario che lo sottoscrive all'atto del conferimento dell'incarico/assunzione o dalla stipula del contratto. In particolare, i contratti individuali di lavoro aziendali devono contenere il richiamo al dovere di osservanza delle disposizioni del Codice, con precisazione che l'eventuale violazione verrà sanzionata;

5) l'**Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario Regionale (OIV-SSR)**, con il supporto dell'**Organismo Aziendale di Supporto**, il quale:

- fornisce parere obbligatorio ai sensi dell'art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165/2001 sul Codice;
- verifica il coordinamento tra i contenuti del Codice ed il sistema di misurazione e valutazione della performance.

B. Collaborano altresì all'aggiornamento e al monitoraggio del Codice:

- **i destinatari del Codice;**
- **gli utenti e le Associazioni di cittadini.**

C. Per i dipendenti, il rispetto del Codice ed il corretto esercizio dei doveri di vigilanza sull'attuazione e sul rispetto dello stesso rientrano tra parametri e criteri di valutazione della performance individuale.

##### Art. 20 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per i destinatari soggetti al potere disciplinare dell'Azienda

1. Ferma restando la necessità dell'osservanza dei principi di cui all'art. 3, il presente Codice stabilisce specifici obblighi la cui trasgressione costituisce violazione dei doveri d'ufficio e comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari così come previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Pertanto, quanto riportato nel presente articolo ha valenza ricognitiva e non costitutiva.

2. Il contratto individuale di lavoro prevede il richiamo al dovere di osservanza delle disposizioni del presente Codice, con la precisazione che l'eventuale violazione verrà sanzionata. Nel contratto medesimo il lavoratore dà atto di

conoscere il presente Codice, le sue prescrizioni e le conseguenti responsabilità, anche disciplinari, in caso di violazione, nonché la disciplina del pantouflage.

3. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.

4. Fermo restando che violazioni gravi o reiterate del Codice comportano l'applicazione della sanzione espulsiva, quest'ultima si applica in particolare nei seguenti casi di violazione del Codice:

- violazione delle disposizioni concernenti regali, compensi e altre utilità (art. 5 del presente Codice) qualora concorrano la non modicità (da intendersi come valore non superiore a 150 €) del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;
- nel caso in cui il pubblico dipendente costringa altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni o eserciti pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera (art. 6, comma 3 del presente Codice);
- nel caso in cui il pubblico dipendente concluda, per conto dell'Azienda, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi mediante moduli standard o formulari (art. 1342 codice civile) (art. 13, comma 2, del presente Codice);
- nei casi di recidiva nelle seguenti ipotesi di illecito:
  - a) il pubblico dipendente accetti incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza (art. 4, comma 6, del presente Codice);
  - b) il pubblico dipendente non si sia astenuto dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, non meramente potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici (art. 4, commi 1 e 2, del presente Codice);
  - c) il dirigente responsabile di struttura, che nei limiti delle sue possibilità, non eviti che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi (art. 12, lett. B, al. 5°).

5. Le sanzioni conservative possono essere applicate in caso di violazione delle disposizioni previste nel Titolo III del presente Codice con conseguente applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi (art. 16, comma 3, del Regolamento).

6. In ogni caso l'irrogazione delle sanzioni è consentita solo a seguito di procedimento disciplinare e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni alle effettive circostanze oggettive e soggettive del caso.

7. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi, nonché la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

8. In ogni caso, costituendo le norme del presente Codice precise obbligazioni contrattuali, nei casi di violazione delle stesse, l'Azienda agisce nei confronti del trasgressore ricorrendo agli strumenti e alle tutele previste dall'ordinamento giuridico, quali, a mero titolo esemplificativo, la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, anche di immagine, derivato all'Azienda dalla condotta lesiva.

#### **Art. 21 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per gli altri destinatari**

1. Per i destinatari non soggetti al potere disciplinare dell'Azienda, costituendo le norme del presente Codice precise obbligazioni contrattuali, nei casi di violazione delle stesse, l'Azienda agisce nei confronti del trasgressore ricorrendo agli strumenti e alle tutele previste dall'ordinamento giuridico, quali, a mero titolo esemplificativo, la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, anche di immagine, derivato all'Azienda dalla condotta lesiva.

2. Con specifico riferimento alle varie tipologie di destinatari, si indicano le conseguenze della violazione del Codice:

2.1. Per il personale universitario integrato nell'attività assistenziale, ivi compresi i ricercatori a tempo determinato convenzionati, in caso di violazione degli obblighi previsti dal presente Codice, previa istruttoria, l'Azienda trasmette gli atti all'Università per le valutazioni del caso e l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Qualora la violazione consista in gravissime mancanze ai doveri d'ufficio, il Direttore Generale previo parere conforme, da esprimere entro ventiquattro ore dalla richiesta al Comitato dei Garanti, può sospendere i professori ed i ricercatori universitari dall'attività assistenziale e disporre l'allontanamento dall'Azienda, dandone immediata comunicazione al Rettore per gli ulteriori provvedimenti di competenza; qualora il comitato non si esprima nelle ventiquattro ore previste, il parere si intende espresso in senso conforme.

In esito al procedimento disciplinare condotto dall'Università e in accordo con quest'ultima, l'Azienda valuta la risoluzione dal rapporto convenzionale.

Per il personale universitario non in convenzione assistenziale ai sensi del D.Lgs. n. 517/1999 che svolge attività di ricerca in caso di violazione degli obblighi previsti dal presente Codice, previa istruttoria, l'Azienda trasmette gli atti all'Università per le valutazioni del caso e l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. In esito al procedimento disciplinare condotto dall'Università e in accordo con quest'ultima, l'Azienda valuta la risoluzione del rapporto con il professionista.

2.2. Per i Medici in formazione specialistica, in caso di violazione degli obblighi previsti dal presente Codice, previa istruttoria, l'Azienda trasmette segnalazione al Rettore, al Direttore della Scuola di Specializzazione alla quale risulta iscritto il Medico in Formazione Specialistica ed al Responsabile del Dipartimento Universitario di riferimento della Scuola di Specializzazione per l'attivazione delle misure di propria competenza. Sulla base della gravità della violazione, previa istruttoria, l'Azienda può disporre l'inibizione temporanea dalla frequenza presso le proprie strutture e, conseguentemente, dall'attività formativa pratica, nelle more delle decisioni dell'Università, in conformità agli accordi esistenti tra Azienda ed Università.

2.3. Per i Ricercatori a tempo determinato a moderata attività assistenziale, dottorandi ed assegnisti di ricerca autorizzati all'espletamento dell'attività assistenziale, in caso di violazione degli obblighi previsti dal presente Codice, l'Azienda, previa segnalazione all'Università e previa istruttoria può disporre la sospensione dell'autorizzazione o la revoca dell'ammissione all'esercizio dell'attività assistenziale con conseguente esclusione. Qualora la violazione concerna uno degli illeciti che comportano l'applicazione delle sanzioni espulsive (licenziamento per giustificato motivo e per giusta causa), il Direttore Sanitario attiverà comunque le procedure previste per l'esclusione dall'attività assistenziale, in conformità agli accordi esistenti tra Azienda ed Università.

2.4. Per il Direttore generale ogni comportamento in contrasto con il presente Codice è segnalato alla Regione.

Per i Direttori amministrativo e sanitario, nonché assistenziale e socio-sanitario, ove presenti, ogni comportamento in contrasto con il presente Codice è segnalato al Direttore Generale.

Per il Direttore Scientifico, ove presente, ogni comportamento in contrasto con il presente Codice è segnalato al Ministero della Salute.

Tali comportamenti potranno costituire mancato raggiungimento degli obiettivi attribuiti.

2.5. Per gli altri destinatari del presente Codice non compresi nei punti precedenti – ossia quanti intrattengono con l'Azienda rapporti convenzionali, contrattuali o di collaborazione/consulenza, compresi loro dipendenti, collaboratori, ecc. – ogni comportamento in contrasto con il presente Codice potrà costituire inadempimento sulla base di quanto stabilito nei relativi contratti o convenzioni.

#### **Art. 22 Effetti del rispetto del Codice sul sistema di valutazione**

1. L'attuazione dei doveri e adempimenti previsti nel Codice è ritenuta rilevante nell'ambito della definizione dei criteri di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del personale, e della eventuale attribuzione degli incarichi previsti dai CC.CC.NN.LL. e dagli Accordi integrativi aziendali.

2. Per i dipendenti, la violazione del Codice, qualora accertata in ambito disciplinare, assume rilevanza anche ai fini del sistema premiante aziendale e della conseguente erogazione delle voci accessorie correlate, nei casi e con le modalità previste nel sistema di valutazione adottato nell'ambito degli accordi integrativi aziendali.

## **TITOLO V: DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 23 Disposizioni finali**

1. Il presente Codice entra in vigore dalla data di approvazione con atto deliberativo dell'Azienda. E' confermato il vigente Codice di Condotta in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing e sono confermati, altresì, i regolamenti, i protocolli e le linee guida aziendali per la disciplina di specifiche materie.
2. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del Regolamento, viene data la più ampia diffusione tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Azienda e sulla rete intranet, nonché tramite e-mail o altra comunicazione a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Azienda.
3. Il presente Codice è parte integrante e sostanziale della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO dell'Azienda.

### ALLEGATO 1): NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente Codice s'inserisce nel più ampio quadro recentemente tracciato nel nostro ordinamento giuridico di seguito riportato:

- Legge 7 agosto 1990, n. 241 - *“Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di accesso ai documenti amministrativi”*;
- Art. 54 *“Codice di Comportamento”* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - *“Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”*;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 - *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e la repressione dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 - *“Disposizioni in materia di inconferibilità e 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”*;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- Intesa tra Governo Regioni ed Enti Locali per l’attuazione dell’art. 1, commi 60 e 61, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, n. 79, del 24 luglio 2013;
- *Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001)*, approvate dalla CIVIT (ora ANAC) con Delibera n. 75 del 24 ottobre 2013;
- Delibera CIVIT 11 settembre 2013, n. 72 - *“Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- Determinazione ANAC 28 ottobre 2015, n. 12 - *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- Determinazione ANAC 3 agosto 2016, n. 831 - *“Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*;
- Delibera ANAC 13 novembre 2019, n. 1064 - *“Piano Nazionale Anticorruzione 2019”*;
- Delibera ANAC 17 gennaio 2023, n. 7 - *“Piano Nazionale Anticorruzione 2022”*;
- Determinazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1309 - *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- *Linee guida per l’adozione dei codici di comportamento negli enti del SSN*, approvate con Deliberazione ANAC n. 358 del 29 marzo 2017;
- *Linee guida in materia di Codici di comportamento nelle amministrazioni pubbliche*, approvate con Deliberazione ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020;
- *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, approvate con Deliberazione ANAC n. 311 del 12 luglio 2023;
- Legge Regionale 1 giugno 2017, n. 9 - *“Fusione dell’Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia e dell’Azienda Ospedaliera ‘Arcispedale Santa Maria Nuova’. Altre disposizioni di adeguamento degli assetti organizzativi in materia sanitaria”*;
- Contratti collettivi del comparto sanità e delle aree dirigenziali del SSN;
- Accordi collettivi nazionali del personale convenzionato (medici di medicina generale, pediatri di libera scelta, specialisti, ecc.);
- Codici deontologici professionali;
- Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO aziendale.