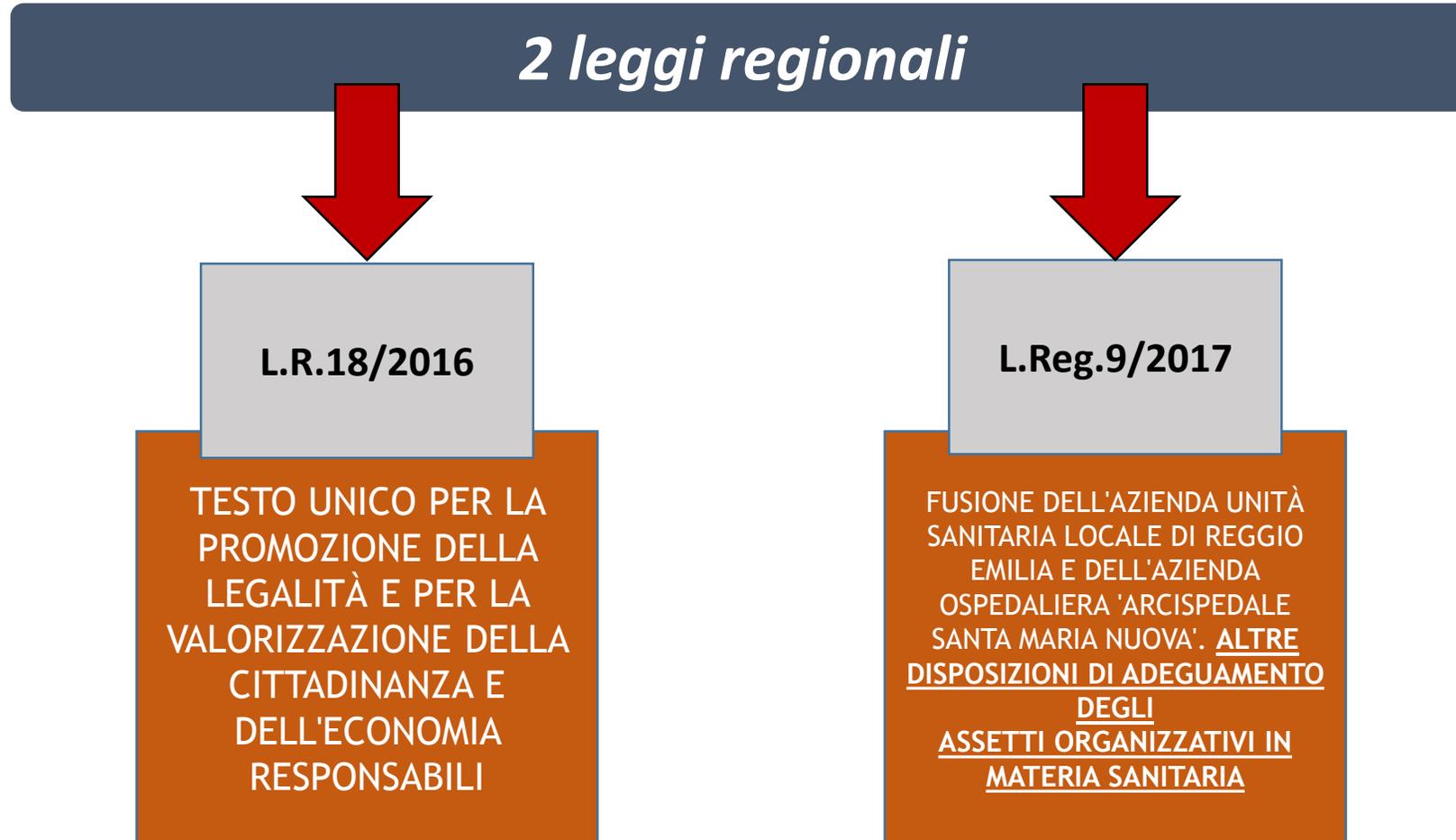


Un Codice di comportamento unico per il personale del SSR

Perché un codice «unico»

- Per sottolineare il valore di sistema delle indicazioni relative ai comportamenti di chi opera all'interno del SSR
- Per rafforzare il Servizio Sanitario Regionale come Sistema
- Per garantire un riferimento unico per tutti in un contesto di integrazioni e scambi fra aziende sempre più forti

Interventi della Regione Emilia-Romagna su legalità e prevenzione della corruzione



L.Reg.9/2017 – Art.5

Politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza

*1. In coerenza con i principi e le finalità della legge regionale 28 ottobre 2016, n. 18 (Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili) e, nello specifico, con quanto disposto dall'articolo 15, **le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale** perseguono gli obiettivi di prevenzione e contrasto della corruzione e di promozione della trasparenza, in particolare mediante:*

a) l'adozione delle migliori prassi di attuazione delle disposizioni della legge 6 novembre 2012, n. 190...

*b) la programmazione, nell'ambito dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione, di obbligatorie misure di **rotazione degli incarichi**, con particolare riferimento agli incarichi dirigenziali, secondo criteri definiti in coerenza con gli indirizzi contenuti nel Piano nazionale anticorruzione; solo nei casi, adeguatamente motivati, in cui la rotazione non sia possibile, devono essere programmate misure alternative di prevenzione della corruzione con effetti analoghi*

c) l'adozione delle migliori prassi di attuazione delle disposizioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33...

L.Reg.9/2017 – Art.5

Politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza

*d) l'emanazione, ai sensi dell'articolo 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 codice di comportamento prevede **il dovere da parte del personale** di assicurare la pubblicizzazione, tramite apposita **dichiarazione da rendersi annualmente** in forma completa all'ente di appartenenza, di **tutti i rapporti intercorsi, a qualsiasi titolo, con soggetti esterni dai quali possa derivare un conflitto di interessi anche potenziale;** detta dichiarazione specifica tutti gli eventuali **emolumenti percepiti e i benefici goduti, sia direttamente che indirettamente.***

(segue...)

L.Reg.9/2017 – Art.5

Politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza

d) ...

Il codice di comportamento deve contenere la previsione per cui l'eventuale violazione del dovere di rendere la predetta dichiarazione, nonché di fornire le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche, previsto dalla vigente normativa di legge per il personale titolare di incarico dirigenziale, è fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile, ai sensi dell'articolo 54, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

A decorrere dall'entrata in vigore della presente legge, le disposizioni contenute nei due periodi precedenti integrano il contenuto dei codici di comportamento definiti dalle Aziende e dagli Enti del Servizio sanitario regionale.

Le predette amministrazioni sono tenute ad esercitare il potere disciplinare in caso di mancato assolvimento, nel rispetto delle procedure definite dalle amministrazioni stesse, dei doveri prima richiamati.

La scelta e i contenuti del Codice si inseriscono all'interno delle Politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza varate (art.5) con la 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”

Percorso

- Analisi comparativa dei Codici adottati dalle singole Aziende da parte OIV-SSR
- Attivazione Gruppo di lavoro Regione/Aziende/OIV-SSR a fine 2016
- Elaborazione testo
- Condivisione con Aziende
- Presentazione OO.SS.
- DGR «Approvazione dello schema tipo di Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna»
- Trasmissione ad Aziende per attuazione del percorso finale di approvazione

Elementi caratterizzanti e obiettivi

- Semplicità e chiarezza nei contenuti e nel linguaggio:
 - Linguaggio e contenuti focalizzati su Aziende sanitarie
 - No riferimenti a norme nazionali ulteriori
 - Riferimenti espliciti ai vari destinatari
- Coerenza e completezza:
 - Inserimento di tutti i contenuti significativi del DPR 62/2013
 - Aggiornamento secondo i contenuti della LR 9/2017
 - Coerenza con le Linee Guida ANAC
- Flessibilità:
 - Rinvio a regolamenti aziendali per maggiori dettagli locali
 - Collegamento con dichiarazioni da inserire nel sw GRU

Struttura (1/2)

Titolo I: Disposizioni di carattere generale	4
Art.1 Natura e finalità del Codice	4
Art.2 Ambito di applicazione e definizioni.....	5
Titolo II: Principi etici e valori di riferimento	7
Art.3 Principi generali.....	7

Titolo III: Norme di comportamento	11
Art. 4 Conflitto di interessi e obbligo di astensione	11
Art. 5 Regali, compensi e altre utilità	12
Art. 6 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni.....	13
Art. 7 Prevenzione della corruzione	14
Art. 8 Trasparenza e tracciabilità.....	14
Art. 9 Comportamento nei rapporti privati	15
Art.10 Comportamento in servizio.....	15
Art.11 Comportamento nei rapporti con il pubblico e con i mezzi di informazione.....	16
Art.12 Disposizioni particolari per i dirigenti	17
Art.13 Contratti e atti negoziali	19
Art.14 Gestione delle liste di attesa e attività libero professionale.....	20
Art.15 Ricerca e sperimentazioni.....	21
Art.16 Sponsorizzazioni e attività formativa	22
Art.17 Rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici.....	22
Art. 18 Attività conseguenti al decesso	23

Struttura (2/2)

Titolo IV: Sistema sanzionatorio e di vigilanza.....	25
Art.19 Vigilanza sull'applicazione del Codice	25
Art. 20 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per i destinatari soggetti al potere disciplinare dell'Azienda	27
Art.21 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice e Disposizioni Sanzionatorie per gli altri destinatari	29
Art.22 Effetti del rispetto del Codice sul sistema di valutazione.....	31
Titolo V: Disposizioni finali	32
Art.23 Disposizioni finali	32
Allegato 1): Normativa di riferimento	33

Ambito di applicazione

- 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;
- e) medici di medicina generale, pediatri di libera scelta e specialisti ambulatoriali interni per quanto compatibile con la convenzione vigente;
- f) medici in formazione specialistica, ricercatori a tempo determinato e/o con contratti flessibili, dottorandi, assegnisti di ricerca autorizzati allo svolgimento delle attività assistenziali;
- g) Direttore generale, amministrativo e sanitario, scientifico e socio-sanitario ove presenti;
- h) personale a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni, servizi o lavori.

Alcuni elementi specifici

- L'inclusione degli universitari convenzionati tra i "dipendenti" (art.2 c.4)
- La dichiarazione sui conflitti di interesse (art.4 c.4) va applicata a TUTTI i dipendenti (e ai Direttori)
- Condivisione della scelta di fissare soglia del "modico valore" a 150 euro per singolo regalo (art.5 c.2)
- Partecipazione a associazioni/organizzazioni: divieto di assunzione di incarichi in caso di potenziale conflitto di interesse con l'attività svolta in Azienda e divieto generale in caso di previsione di un compenso/corrispettivo (art.6)

Articoli specifici rilevanti per SSR (integrativi rispetto a DPR 62)

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

Art.15 Ricerca e sperimentazioni

Art.16 Sponsorizzazioni e attività formativa

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

Art.18 Attività conseguenti al decesso

I prossimi passi

- Il comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che ciascuna amministrazione definisce il proprio codice di comportamento “con procedura aperta alla partecipazione”. Con tale espressione si vuole intendere che l'adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, dovrà avvenire con il coinvolgimento degli stakeholder, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione.
- Viene fissato un termine per l'adozione del Codice da parte di ciascuna azienda, con il parere obbligatorio dell'OIV-SSR