



***DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE  
AUSL DELLA ROMAGNA***

**Anno 2018**

**N. 209**

**Data 30/05/2018**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE OPERANTE PRESSO L'AZIENDA USL DELLA ROMAGNA. DETERMINAZIONI

## **DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE AUSL DELLA ROMAGNA**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE OPERANTE PRESSO L'AZIENDA USL DELLA ROMAGNA. DETERMINAZIONI**

Visti:

- il D.lgs. n. 165/2001 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- la Legge n. 190/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il D.lgs. n. 33/2013 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”
- la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 ad oggetto “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dalla CIVIT (ora Autorità Nazionale Anticorruzione) con deliberazione 72/2013;
- la Delibera CIVIT - ora A.N.AC. - n. 75/2013 recante “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)”;
- la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015 di aggiornamento al PNA approvato con deliberazione n. 72/2013;
- il D.lgs. n. 97/2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- il Piano Nazionale Anticorruzione di cui a delibera A.N.AC. n. 831 del 3/08/2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”, pubblicato il 4/08/2016;
- la Delibera dell'A.N.AC. n. 358 del 29/03/2017 ad oggetto “Linee guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale”;
- la legge della Regione Emilia Romagna 28 ottobre 2016, n. 18 “Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabile”;
- la legge della Regione Emilia Romagna 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”, specificatamente l'art. 5 “Politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza”;

Richiamati al riguardo i seguenti provvedimenti aziendali:

- la deliberazione n. 56/2014 avente ad oggetto “Piano Triennale della Prevenzione della corruzione 2013-2016 – Codice di Comportamento – Programma Triennale per la Trasparenza e integrità 2013-2016 – Approvazione”;
- la deliberazione n. 701/2014 avente ad oggetto "Piano triennale della prevenzione della corruzione 2013-2016 - efficacia del codice di comportamento aziendale";
- la deliberazione 13/2015 avente ad oggetto “Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità 2014-2016 – Approvazione”;
- la deliberazione n. 22/2016 “Aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) e del Programma Triennale per la trasparenza e integrità (PTTI) per il triennio 2016-2018”;
- la deliberazione n. 24/2017 “Aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2017 – 2019”;
- la deliberazione n. 22/2018 “Aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2018 – 2020”;

Considerati:

- il vigente Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare:
  - l'art. 54, comma 1 ha previsto l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni 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;
  - l'art. 54, comma 3 ha sancito che *“La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare”*;
  - l'art. 54, comma 5, ha previsto che *“Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1”*;
- il D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo, n. 165”, che definisce i doveri di comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione e le connesse responsabilità disciplinari, e che all'art. 1, comma 2, statuisce *“Le previsioni del presente codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati da ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 54, comma 5 del citato D.Lgs. 165/2001”*;
- la deliberazione CIVIT – ora A.N.AC. - n. 75 del 24/10/2013 avente ad oggetto “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs, n. 165/2001)”, con cui sono state definite linee guida uniformi ai fini dell'adozione dei singoli Codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione;
- la delibera dell'A.N.AC. n. 358 del 29/03/2017 avente ad oggetto “Linee guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale”, con cui sono state fornite raccomandazioni ed indicazioni pratiche per gli enti del SSN sull'adozione del Codice di comportamento quale mezzo per contestualizzare, alla luce delle proprie specificità, le norme di portata generale contenute nel D.P.R. n. 62/2013;

Preso atto che l'adozione del Codice di Comportamento da parte di ciascuna Amministrazione rappresenta una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione al livello decentrato, secondo quanto indicato nel sopra citato Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera CIVIT n. 72/2013, ai sensi della Legge n. 190/2012 e che pertanto l'Azienda USL della Romagna, con deliberazione n. 701 del 26/06/2014, a seguito di procedura aperta, ha provveduto ad approvare il proprio Codice di comportamento;

Atteso che:

- la Regione Emilia Romagna, con nota dell'Assessore alle Politiche per la Salute prot. n. 402456 del 30/05/2016 ha promosso un'attività di analisi comparativa dei Codici di comportamento delle Aziende sanitarie al fine di definire indicazioni omogenee nella predisposizione degli stessi;

- il Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in tema di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione delle Aziende e degli Enti del SSR, cui partecipano i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle Aziende e degli Enti del SSR nonché l'OIV – SSR, ha costituito uno specifico gruppo di lavoro che ha elaborato uno schema tipo di Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna, approvato con delibera della Giunta regionale n. 96 del 29/01/2018, cui conformarsi - entro il 31 maggio 2018 - nella predisposizione del Codice di comportamento da adottare, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001;

- lo schema tipo di Codice di comportamento di cui sopra è stato redatto tenendo conto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/2013, dei Codici di comportamento adottati dalle singole Aziende sanitarie e delle citate linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 358 del 29/03/2017 nonché condiviso con tutti i RPCT delle Aziende sanitarie regionali, con l'OIV-SSR e con i Direttori Generali delle Aziende sanitarie;

Rilevato che:

- in conformità al sopra indicato schema tipo di Codice di cui alla DGR n. 96 del 29/01/2018, è stata predisposta la bozza di Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL della Romagna cui è stata data ampia pubblicizzazione agli stakeholders mediante la pubblicazione in data 3/4/2018 sul sito internet aziendale di apposito "Avviso pubblico" con l'invito a formulare eventuali proposte e/o osservazioni, utilizzando il modulo ivi allegato entro il 20/4/2018;

- con comunicazione prot. n. 88581 del 09/04/2018, l'U.O. Relazioni Sindacali ha informato le Rappresentanze Sindacali dell'Azienda USL della Romagna della Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e delle Professioni Sanitarie e dell'Area Comparto nonché la RSU Aziendale della pubblicazione dell'avviso di procedura aperta per acquisire proposte e osservazioni sullo schema tipo di Codice di comportamento di cui sopra;

- l'avviso di procedura aperta di che trattasi è stato, altresì, pubblicato sulle news-letter Bollettino intranet dell'Azienda;

Atteso che in ordine alla bozza di Codice pubblicata sul sito internet aziendale:

- risultano pervenute proposte e/o osservazioni da parte della Federazione Veterinari e Medici (in atti prot. n. 91261 del 11/04/2018), nonché da parte di un rappresentante

aziendale AAROI-EMAC (in atti n. 99642 del 19/04/2018) ed analoga osservazione a quest'ultima da parte del Comitato Unico di Garanzia (in atti prot. n. 99250 del 19/04/2018);

- alle suddette proposte e/o osservazioni, opportunamente esaminate, è stato fornito riscontro con note prot. n. 114273 del 09/05/2018 e prot. n. 114263 del 09/05/2018;

Dato atto che in merito alla sopra citata bozza di Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL della Romagna, a seguito di richiesta avanzata con nota prot. n. 120576 del 15/05/2018, è stato acquisito in data 22/5/2018 il parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione - SSR, ai sensi dell'art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165/2001 espresso con nota prot. 2018/0370096 del 22/5/2018;

Ritenuto di approvare, con il presente atto, il Codice di Comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL della Romagna (allegato n. 1) nel testo formulato in conformità allo schema tipo del Codice di cui alla citata DGR n. 96 del 29/01/2018 e la relativa relazione illustrativa (allegato n. 2);

Ritenuto opportuno formulare le seguenti precisazioni in ordine alla competenza ad effettuare la segnalazione di cui all'art. 55 bis comma 4 del D. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi del quale: *<<Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza... >>*:

- Precisato che ai sensi dell'art. 55 sexies comma 3, *<<il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies....>>*
- Rilevato che la segnalazione ai sensi dell'art. 55 bis comma 4 compete di norma ai seguenti soggetti, previa verifica su atti organizzativi:
  - a) Il Direttore Generale nei confronti delle U.O. di Staff della direzione generale, dei Direttori di Distretto e del Direttore delle Attività Socio Sanitarie;
  - b) **Per la Dirigenza Medica e Veterinaria:**
    - Il Direttore Sanitario nei confronti dei Direttori delle U.O. di staff della direzione sanitaria, dei Direttori delle Direzioni Tecniche, dei direttori dei Dipartimenti Sanitari dei Responsabili di programma e delle Reti Cliniche;
    - Il Direttore della Direzione Tecnica dei Presidi Ospedalieri nei confronti dei Direttori Medici di Presidio
    - Il Direttore della Direzione Infermieristica e Tecnica nei confronti dei Direttori delle DIT di ambito
    - Il Direttore della Direzione Tecnica Assistenza Farmaceutica nei confronti dei Direttori delle Direzioni Assistenza Farmaceutica Ospedaliera di ambito, del Direttore Assistenza Farmaceutica Territoriale Aziendale e del Direttore Direzione Assistenza Farmacia Centralizzata Pievesestina
    - I Direttori di Dipartimento nei confronti dei Direttori delle U.O. di afferenza;

- I Direttori di U.O. nei confronti di tutto il personale afferente alla direzione della U.O.;

**c) Per la Dirigenza S.P.T.A.:**

- il Direttore Amministrativo nei confronti dei Direttori di Area dipartimentale, dei direttori delle U.O. di staff della direzione amministrativa, nonché sull'U.P.D. Dirigenza e Comparto;
- I Direttori di Area Dipartimentale nei confronti dei Direttori di U.O.;
- I Direttori di U.O. nei confronti di tutto il personale afferente alla direzione della U.O.;

Dato atto che restano comunque efficaci ai sensi di legge le segnalazioni effettuate da soggetti diversi che abbiano avuto per primi la conoscenza dei fatti aventi rilevanza disciplinare e che per tutto quanto non specificatamente ricompreso nel presente atto si rinvia alla disciplina vigente in materia;

Richiamato l'incontro del 24 Maggio 2018 svolto in collaborazione, fra gli altri, con la Regione Emilia Romagna nonché l'allegato parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione - SSR prot.n. 0370096/18 (allegato n. 3), si ritiene opportuno superare la precedente deliberazione n. 193/2018, sostituendola con il presente atto;

Vista l'attestazione in relazione alla non sussistenza di oneri a carico del bilancio economico preventivo dell'anno in corso;

Attestata la regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento da parte dei Responsabili che sottoscrivono in calce;

Vista la deliberazione n. 777 del 08/10/2015 ad oggetto "Tipologie degli atti a rilevanza giuridica interna ed esterna di competenza delle articolazioni organizzative aziendali" e successive modificazioni e integrazioni;

## **DELIBERA**

1) di approvare, a seguito delle formalità espresse in narrativa, il Codice di Comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL della Romagna (allegato n. 1) e la relativa relazione illustrativa (allegato n. 2), allegati al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso, superando la precedente deliberazione n. 193/2018;

2) di dare atto che il Codice di Comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL della Romagna entra in vigore dalla data di approvazione del presente provvedimento così come pubblicato, unitamente ai relativi allegati, sul sito internet aziendale, nella sezione "Bacheca delle deliberazioni pubblicate";

3) di dare atto che, per l'effetto, il Codice di Comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL della Romagna, nella formulazione allegata al presente atto (allegato n. 1), sostituisce integralmente il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Azienda, approvato con deliberazione n. 701 del 26/06/2014, che cessa, pertanto, di avere efficacia dalla data di approvazione del presente provvedimento;

4) di dare atto che il sopracitato Codice di Comportamento per il personale operante

presso l'Azienda USL della Romagna, quale Codice di comportamento specifico dell'Azienda USL della Romagna, è applicabile a tutto il personale che a qualsiasi titolo presta attività lavorativa per l'Azienda come specificato nell'art. 2 dello stesso;

5) di notificare e dare mandato agli uffici competenti per la Gestione Giuridica delle Risorse umane dell'Azienda affinché, all'atto di sottoscrizione di nuovi contratti di lavoro ed affidamento di relativi incarichi, al contraente venga consegnata copia del Codice di comportamento generale di cui al D.P.R. n. 62/2013 nonché copia del Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL della Romagna approvato con il presente atto;

6) di notificare e dare mandato agli uffici aziendali competenti per la Programmazione beni e servizi, l' Acquisizione di beni e servizi e per i Servizi Tecnici, affinché all'atto dell'indizione di nuovi bandi di gara e relativa sottoscrizione di contratti venga inserito, e previsto quale clausola, per i dipendenti delle ditte fornitrici che svolgono la propria attività all'interno o per conto dell'Azienda, il rispetto del Codice di Comportamento Generale di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice specifico dell'Azienda USL della Romagna approvato con il presente atto;

7) di dare mandato al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di provvedere all'invio all'A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione) del link alla pagina internet aziendale ove verrà pubblicato il presente provvedimento;

8) di dare mandato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di dare la più ampia diffusione al Codice di Comportamento approvato con il presente atto, provvedendo alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito web aziendale 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;

9) di prendere atto che i soggetti tenuti alla segnalazione di cui all'art. 55 bis comma 4, anche ai fini dell'art. 55 sexies comma 3, in relazione all'assetto organizzativo aziendale, secondo la seguente configurazione, sono:

**a)** Il Direttore Generale nei confronti delle U.O. di Staff della direzione generale, dei Direttori di Distretto e del Direttore delle Attività Socio Sanitarie;

**b) Per la Dirigenza Medica e Veterinaria:**

- Il Direttore Sanitario nei confronti dei Direttori delle U.O. di staff della direzione sanitaria, dei Direttori delle Direzioni Tecniche, dei direttori dei Dipartimenti Sanitari dei Responsabili di programma e delle Reti Cliniche;
- Il Direttore della Direzione Tecnica dei Presidi Ospedalieri nei confronti dei Direttori Medici di Presidio
- Il Direttore della Direzione Infermieristica e Tecnica nei confronti dei Direttori delle DIT di ambito
- Il Direttore della Direzione Tecnica Assistenza Farmaceutica nei confronti dei Direttori delle Direzioni Assistenza Farmaceutica Ospedaliera di ambito, del Direttore Assistenza Farmaceutica Territoriale Aziendale e del Direttore Direzione Assistenza Farmacia Centralizzata Pievesestina
- I Direttori di Dipartimento nei confronti dei Direttori delle U.O. di afferenza;
- I Direttori di U.O. nei confronti di tutto il personale afferente alla direzione della U.O.;

**c) Per la Dirigenza S.P.T.A.:**

- il Direttore Amministrativo nei confronti dei Direttori di Area dipartimentale, dei direttori delle U.O. di staff della direzione amministrativa, nonché sull'U.P.D. Dirigenza e Comparto;
- I Direttori di Area Dipartimentale nei confronti dei Direttori di U.O.;
- I Direttori di U.O. nei confronti di tutto il personale afferente alla direzione della U.O.;

10) di dare atto della non sussistenza di oneri a carico del bilancio economico preventivo dell'anno in corso;

11) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40, comma 3, della L.R. 50/94 e s.m.i.;

12) di inviare la presente deliberazione per l'esecuzione e quant'altro di competenza alle seguenti strutture aziendali:

- tutte le strutture aziendali;

13) di dare atto che il presente atto non è sottoposto a controllo ai sensi dell'art. 4, comma 8, della Legge 412/91 e dell'art. 37, comma 1, della L.R. 50/94 e s.m.i.

#### ALLEGATI

- Allegato n. 1 "Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL della Romagna" – pag. da 1 a 35.
- Allegato n. 2 "Relazione illustrativa al Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda USL della Romagna" – pag. da 1 a 5.
- Allegato n. 3 "Parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione – SSR" – pag. da 1 a 2.

Il Responsabile del Procedimento  
(Giorgia Semprini)

---

Il Direttore UO / Il Responsabile  
(U.O. AFFARI GENERALI E DIREZIONE  
PERCORSI ISTITUZIONALI E LEGALI)

---

Acquisiti preliminarmente i pareri espressi dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo

Parere favorevole  
Il Direttore Amministrativo  
(Dott.Franco Falcini)

---

Parere favorevole  
Il Direttore Sanitario  
(Dott.Stefano Busetti)

---

Il Direttore Generale  
(Dott.Marcello Tonini)

---

**Atto di esecutività della deliberazione n. 209 del 30/05/2018 ad oggetto:**

**APPROVAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE OPERANTE PRESSO L'AZIENDA USL DELLA ROMAGNA. DETERMINAZIONI**

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

- Si attesta che il presente atto viene pubblicato, in forma integrale, all'ALBO ON LINE dell'Azienda USL della Romagna (art. 32 L. n. 69/09 e s.m.i.), in data 30/05/2018 per un periodo non inferiore a 15 giorni consecutivi.

---

**ESECUTIVITA'**

- Atto soggetto al controllo della Regione (art. 4, co. 8 L. 412/91 e art. 37, co. 1, L.R. n. 50/94)  
NO

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 30/05/2018 a seguito della pubblicazione all'Albo on line dell'Azienda USL della Romagna (art. 37, co. 5, L.R. n. 50/94 e s.m.i.).

- Il presente atto è stato inviato in data 30/05/2018 al Collegio Sindacale (art. 40, co.3, della L.R. n. 50/94 e s.m.i.)

Il Funzionario Incaricato  
F.to Digitalmente