



**A.S.L. VC**

Azienda Sanitaria Locale  
di Vercelli

Corso M. Abbiate, 21 – 13100 VERCELLI

Tel. +39 0161 5931 fax +39 0161 210284

www.aslvc.piemonte.it

Posta certificata: aslvercelli@pec.aslvc.piemonte.it

P.I. / Cod. Fisc. 01811110020

## **CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'ASL VC**

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO**

#### **PREMESSA**

In ossequio a quanto stabilito con la deliberazione n. 75/2013 della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche CIVIT, ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), si allega la presente relazione illustrativa al Codice di Comportamento redatta a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tenuto conto delle proposte integrative degli stakeholder (portatori di interessi), consultati nell'ambito della procedura aperta prevista per la redazione del Codice stesso.

#### **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO ALLA REDAZIONE DEL CODICE**

- Con l'art. 1, comma 44, della L. 06/11/2012 n. 190 viene riformato il testo dell'art. 54 del D.Lgs. n. 30/03/2001 n. 165 rubricato "Codice di Comportamento" prevedendo l'emanazione di un Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Il codice ha il fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri istituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolata in relazione alle funzioni attribuite, prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione alle proprie funzioni o dei compiti



una sanità in salute Fa bene a tutti

affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore.

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.

La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla non osservanza di doveri, obblighi, leggi o regolamenti, violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'art. 55 – quater, comma 1, D. lgs. 165/2001.

Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, il proprio codice di comportamento.

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), ora ANAC Autorità Nazionale AntiCorruzione, definisce criteri e linee guida uniformi per tipologia di Amministrazione.

Sull'applicazione dei codici vigilano i Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e l'ufficio disciplinare.

Le pubbliche Amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e corretta applicazione degli stessi.

- Con il D.P.R. 16/04/2013 n. 62 ad oggetto: Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, viene emanato il Codice di Comportamento composto da 17 articoli.

L'art. 1 del Codice definisce, ai fini dell'art. 54 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Sempre con il medesimo articolo, al comma 5 precisa che le previsioni del Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole Amministrazioni.

- Con deliberazione n. 75/2013 la CIVIT ha emanato le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, stabilendo una uniformità nella redazione del Codice, tenuto conto delle esigenze sottese alla nuova disciplina dei codici di comportamento e legate alla finalità di prevenzione della corruzione.

Al fine di giungere ad una uniformità nella redazione dei codici da parte delle Pubbliche Amministrazioni, con la deliberazione n. 75/2013 la CIVIT ha indicato le seguenti linee:



- Ambito soggettivo di applicazione
- Competenza
- Procedura
- Controlli
- Effetti
- Collegamenti con il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)
- Struttura Codice

In data 16/12/2013, l'ASL VC, provvedeva a pubblicare sul sito web aziendale in consultazione pubblica una bozza del Codice di Comportamento Aziendale, redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) di concerto con il Presidente dell'Ufficio per i Procedimenti disciplinari.

Scopo della predetta pubblicazione era quello di acquisire, con procedura aperta, osservazioni e/o integrazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni.

Unitamente alla bozza del Codice si è provveduto a pubblicare avviso pubblico sulla home page del sito internet aziendale [www.aslvc.piemonte.it](http://www.aslvc.piemonte.it) con il quale si informava circa l'avvio della consultazione pubblica per l'acquisizione di proposte ed osservazioni sul codice di comportamento aziendale dell'ASL VC.

Nell'avviso venivano indicate le modalità di risposta, precisando il nominativo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il telefono e la mail dello stesso, il modulo per le risposte, il termine del 27 dicembre 2013 entro il quale dovevano pervenire le osservazioni.

L'avviso veniva inviato ai seguenti stakeholder tramite e-mail:

Stakeholder interni	Tipologia	Denominazione	Recapito
	Rappresentanza Sindacale (area comparto)	RSU	Recapiti aziendali dei componenti
	Organizzazione Sindacale (area dirigenza)	Segreterie aziendali sindacali della dirigenza medica e non medica	Recapiti aziendali dei rappresentanti sindacali della dirigenza medica e non medica
	Organismo rappresentativo del personale	Comitato Unico di garanzia	Segreteria aziendale del CUG



	Organismi di verifica	Nucleo di Valutazione	Segreteria aziendale del Nucleo
	Organismi di verifica	Collegio Sindacale	Segreteria del Collegio

Stakeholder	Tipologia	Denominazione	Recapito
esterni	Organizzazione Sindacale (area comparto)	CGIL FP	fp.val@cgil-vcval.it
	Organizzazione Sindacale (area comparto)	CISL FP	fps.vercelli@cisl.it
	Organizzazione Sindacale (area comparto)	UIL FPL	vercelli@uilfpl.it
	Organizzazione Sindacale (area comparto)	FSI	gio_gio58@hotmail.it simonetta.caraceto@aslvc.piemonte.it
	Organizzazione Sindacale	CGIL SPI	segretariagenspi@cgil-vcval.it
	Organizzazione Sindacale	FNP CISL	fnp.vercelli@tiscali.it
	Organizzazione Sindacale	UILP	vercelli@uilpensionati.it
	Associazione	ADICONSUM - Associazione Difesa Consumatori e Ambiente promossa dalla CISL	giuliano.vetuilli@gmail.com
	Associazione di volontariato	AUSER	auservercelli@gmail.com
	Associazione di volontariato	AVIS - Associazione Volontari Italiani Sangue	avisvc.presidente@libero.it



Associazione di volontariato	di AVULSS	avulss.vercelli@alice.it
Ente Pubblico su base associativa	LILT	vercelli@lilt.it
Associazione di volontariato	Associazione Diabetici Valsesia Valsessera	assoc-diab-valsesia@libero.it
Associazione Onlus	CITTADINANZATTIVA	cittadinanzattivavercelli@gmail.com
Associazione di volontariato	Associazione di Solidarietà "IL SOLE"	assisole@libero.it
Associazione di volontariato	AVELC	marcello-massa@virgilio.it
Associazione Onlus	INSIEME	insiemevc@virgilio.it
Soc. Cooperativa Sociale - Onlus	LA COMETA	amministrazione@lacometacoop-soc.it
Associazione di volontariato	ONMIC	omnic.vercelli@gmail.com
Ente morale	AMNIC	vc.amnic@libero.it
Associazione di volontariato	ANTEAS	anteas.vercelli@tiscali.it
Associazione di volontariato	AIMA	lellacurti@libero.it
Associazione di volontariato	ABIO	c/o S.C. Pediatria P.O. di Vercelli
Associazione di volontariato	AVAS	Via Giordano, 28 13011 Borgosesia
Associazione di volontariato	DIAPSI	Via Carlo Dionisotti, 12 13100 Vercelli

Con nota acquisita al prot. n. 57165 del 23/12/2013 alcune OO.SS. chiedevano una proroga del termine fissato per il 27/12/2013, in quanto mancavano le condizioni per una discussione in tempo utile tra i vari gruppi.

Le OO.SS. richiedenti la proroga erano: ANAAO ASSOMED, AAROI – EMAC, CGIL MEDICI, FVM, CISL MEDICI, FASSID (SNR), FESMED, CGIL FP, UIL FPL, AUPI, SNABI – SDS,



SINAFO, SICUS, FEDIR SANITA'.

Con nota prot. n. 57757 del 31/12/2013 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in accoglimento dell'istanza, comunicava ai richiedenti la proroga del termine per le osservazioni sino alla data del 13/01/2014.

Con mail del 13/01/2014 le OO.SS. SNABI-SDS – CISL MEDICI – CGIL chiedevano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione un incontro per un'analisi completa e dettagliata alla parte integrata al Codice.

Con mail del 14/01/2014, in accoglimento dell'ulteriore richiesta e tenuto conto dei tempi ristretti per la pubblicazione definitiva del Codice entro il 31/01/2014 unitamente alla pubblicazione del Piano Triennale Anticorruzione, veniva concordato l'incontro per il 16/01/2014.

All'incontro erano presenti il Responsabile della prevenzione e corruzione, il Presidente dell'UPD, il Dirigente Responsabile della Trasparenza e le seguenti sigle sindacali: ANAAO ASSOMED, CIMO ASMD, FM aderente alla UIL FPL, FVM, CISL MEDICI, CGIL FP, AUPI, SNABI – SDS, SINAFO.

Nel corso della discussione venivano forniti chiarimenti in ordine agli artt. 2 (ambito di applicazione), 4 (regali, compensi e altre utilità), 5 (partecipazione ad associazioni e organizzazioni) del codice di comportamento e formulate le proposte di modifica ed integrazione in parte accolte.

Come richiesto dalle linee guida CIVIT ora ANAC, la bozza del Codice di Comportamento in data 22/01/2014 è stata sottoposta al parere obbligatorio dell'Organismo Interno di Valutazione prima di proseguire l'iter di adozione con esito positivo.

Successivamente all'adozione, che avverrà con deliberazione del Direttore Generale della A.S.L. VC, il Codice di Comportamento aziendale sarà inviato all'Autorità Nazionale Anticorruzione e divulgato a tutti i dipendenti tramite i loro rispettivi Dirigenti Responsabili, nonché mediante pubblicazione sul sito internet aziendale [www.aslvc.piemonte.it](http://www.aslvc.piemonte.it) e nella intranet aziendale.

Vercelli, 28/01/2014

IL RESPONSABILE  
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
(Avv. Picco Adriano)  
Firmato in originale





**A.S.L. VC**

*Azienda Sanitaria Locale  
di Vercelli*

# **CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ASL VC**



una sanità in salute Fa bene a tutti

---

IL RESPONSABILE PER

LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: **Avv. Adriano Picco**

Indirizzo: **Corso M. Abbiate, 21 – 13100 VERCELLI**

Tel. +39 0161 593395-400-3468-3221 - Fax. +39 0161 593297

E-mail: [legale@aslvc.piemonte.it](mailto:legale@aslvc.piemonte.it)

Pag. 7 di 33

## INDICE

Premessa

### PARTE I: PRINCIPI GENERALI

ART. 1 DEL D.P.R. 62/2013 – Disposizioni di carattere generale

Art. 2 DEL D.P.R. 62/2013 - Ambito di applicazione

ART. 3 DEL D.P.R. 62/2013 - Principi generali

### PARTE II: RAPPORTI CON ALTRI ENTI E CITTADINI

ART. 4 DEL D.P.R. 62/2013 - Regali, compensi e altre utilità

ART. 5 DEL D.P.R. 62/2013 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

ART. 6 DEL D.P.R. 62/2013 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

ART. 7 DEL D.P.R. 62/2013 - Obbligo di astensione

### PARTE III: SVOLGIMENTO DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE

ART. 8 DEL D.P.R. 62/2013 - Prevenzione della corruzione

ART. 9 DEL D.P.R. 62/2013 - Trasparenza e tracciabilità

ART. 10 DEL D.P.R. 62/2013 - Comportamento nei rapporti privati

ART. 11 DEL D.P.R. 62/2013 - Comportamento in servizio

ART. 11 BIS - Divieto di fumo

ART. 12 DEL D.P.R. 62/2013 - Rapporti con il pubblico

ART. 13 DEL D.P.R. 62/2013 - Disposizioni particolari per i dirigenti

ART. 14 DEL D.P.R. 62/2013 - Contratti ed altri atti negoziali

### PARTE IV: ATTUAZIONE DEL CODICE E DISPOSIZIONI FINALI

ART. 15 DEL D.P.R. 62/2013 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative

ART. 16 DEL D.P.R. 62/2013 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

ART. 17 DEL D.P.R. 62/2013 - Disposizioni finali e abrogazioni



una sanità in salute Fa bene a tutti

## PREMESSA

Il presente codice di comportamento, di seguito denominato “Codice”, declina, ai sensi dell’art. 54 del d.lgs. 165/2001, le regole di condotta integrative e/o aggiuntive a quelle contenute nel codice di comportamento generale approvato con D.P.R. 62/2013 ed è stato predisposto sulla base delle indicazioni e prescrizioni contenute nei seguenti atti e documenti:

- a) Linee guida dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (CIVIT) in materia di codice di comportamento approvate con delibera 75/2013;
- b) Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali per l’attuazione dell’art. 1, commi 60 e 61, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- c) Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (CIVIT) n. 72/2013.

## PARTE I: PRINCIPI GENERALI

### Art. 1

#### Disposizioni di carattere generale

#### ART. 1 DEL D.P.R. 62/2013:

*“1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.*

*2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.”*



## DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:

**3. Il presente codice individua, anche sulla base del contributo fornito dai portatori di interessi diffusi (stakeholder), le ulteriori norme di comportamento idonee a qualificare e valorizzare il profilo ed il ruolo dei dipendenti dell'Azienda Sanitaria Locale VC di Vercelli secondo canoni rispondenti ai principi di imparzialità e buon andamento, di integrità ed esclusività, sanciti dagli artt. 97 e 98 della Carta Costituzionale e ai principi posti a fondamento della mission aziendale, quali:**

- a) la garanzia di un accesso equo dei cittadini al sistema,
- b) l'equità di trattamento e di accesso ai servizi,
- c) la tutela e la cura delle persone più deboli,
- d) la promozione e la tutela della salute fisico psichica nel rispetto della dignità e della libertà della persona umana,
- e) efficienza, efficacia e qualità delle prestazioni sanitarie erogate,
- f) il miglioramento e la qualità dei servizi assicurando l'innovazione nel perseguimento della salute.

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

#### **ART. 2 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro e' disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.*

*2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.*

*3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici*



una sanità in salute Fa bene a tutti

*di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.*

*4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

- 5. Nell’ambito dell’ASL VC il presente Codice si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi aziendali, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e ai titolari di organo, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all’interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell’Azienda.**
- 6. Per quanto riguarda tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all’interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell’Azienda, negli atti relativi all’instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, dovrà essere inserita, a cura della Struttura competente, una clausola che preveda la risoluzione o decadenza dal rapporto, in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.**
- 7. Nel contratto di affidamento di appalti di fornitura di servizi e lavori, a cura della Struttura competente dovrà essere inserita una clausola in virtù della quale la ditta fornitrice, in caso di violazione delle disposizioni del presente codice da parte dei propri dipendenti e collaboratori, è tenuta ad adottare i provvedimenti volti a rimuovere la situazione di illegalità segnalata dall’ASL, a pena di risoluzione del contratto.**



## Art. 3 Principi generali

### ART. 3 DEL D.P.R. 62/2013

*“1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui e' titolare.*

*2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.*

*3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.*

*4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.*

*5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.*

*6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della*



una sanità in salute Fa bene a tutti

*normativa vigente.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

**7. Ciascun dipendente, in relazione al proprio ruolo, è chiamato a conformare il proprio comportamento ai seguenti ulteriori principi:**

- a) priorità dell’interesse pubblico generale, che deve in ogni caso prevalere su quello particolare, sia esso pubblico o privato;**
- b) collaborazione al perseguimento della mission aziendale; attraverso un contributo leale, pieno e responsabile;**
- c) impegno costante per migliorare i livelli di professionalità e la qualità dei contributi offerti;**
- d) impegno a creare un contesto organizzativo e professionale che agevoli lo svolgimento del proprio ruolo e di quello degli altri operatori aziendali;**
- e) cura dei beni aziendali;**
- f) tutela della riservatezza;**
- g) collaborazione e trasparenza nei confronti dei cittadini e dell’utenza;**
- h) centralità del cittadino utente e dei suoi bisogni;**
- i) rispetto della persona e delle situazioni di sofferenza;**
- j) solidarietà, accoglienza, personalizzazione e umanizzazione dell’assistenza;**
- k) tracciabilità e semplificazione degli atti e dell’attività amministrativa;**
- l) tutela dell’immagine dell’amministrazione;**
- m) integrità, con conseguente divieto di sfruttare nella vita sociale la posizione pubblica ricoperta e obbligo di astensione nelle situazioni di conflitto di interesse.**

**8. In conformità ai suddetti principi il dipendente dell’ASL VC, nel proprio agire quotidiano e in relazione al proprio ruolo, deve:**

- a) considerare la centralità del cittadino utente nell’organizzazione e non mettere in atto azioni che possano privilegiare alcuni utenti a scapito di altri, garantendo la massima accessibilità dell’utente a tutti i servizi offerti dall’azienda;**
- b) mettere in atto tutte le azioni volte alla tutela del cittadino utente, al fine di garantire la libertà di espressione nell’esplicitare il bisogno di salute, nel rispetto della propria cultura e religione;**
- c) attenersi, nei rapporti quotidiani con gli utenti, ai principi della solidarietà umana, dell’accoglienza e dell’umanizzazione dell’assistenza.**



una sanità in salute Fa bene a tutti

## PARTE II: RAPPORTI CON ALTRI ENTI E CITTADINI

### Art. 4

#### Regali, compensi e altre utilità

##### ART. 4 DEL D.P.R. 62/2013

*“1. Il dipendente non chiede, ne' sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.*

*2. Il dipendente non accetta, 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 e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, ne' da soggetti nei cui confronti e' o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.*

*3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.*

*4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.*

*5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. 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.*

*6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico*



una sanità in salute Fa bene a tutti

*significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.*

*7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

- 8. Ai fini del presente articolo, il valore dei regali e delle utilità di modico valore, ricevuti in qualità di dipendente, non deve superare l'importo annuo di 150,00 euro. E' comunque vietata, indipendentemente dal valore, qualsiasi forma di regalo o utilità che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.**
- 9. Nel caso di regali e utilità eccedenti il limite, il dipendente dell'ASL VC è tenuto a darne comunicazione scritta al proprio dirigente responsabile, curandone, mediante l'Amministrazione, la restituzione al mittente, fatta salva la devoluzione di tali beni, da parte dell'Amministrazione, a fini istituzionali.**
- 10. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione, vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, che, in caso di violazione o eventuali anomalie, ne daranno tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione.**

#### **Art. 5**

#### **Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

#### **ART. 5 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.*

*2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od*



*organizzazioni, ne' esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

- 3. Il dipendente comunica al proprio dirigente, tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dal verificarsi dell'evento, la propria adesione od appartenenza ad associazioni od organizzazioni, anche senza fini di lucro, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni del servizio o dell'ufficio con particolare riferimento ai servizi che erogano contributi o rilasciano autorizzazioni o concessioni. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.**
- 4. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 1, i Responsabili delle strutture aziendali e la segreteria della Direzione Generale aziendale provvedono ad una ricognizione generale entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente Codice, comunicandone l'esito al Responsabile per la prevenzione della corruzione.**
- 5. Con le stesse modalità sarà segnalata la cessazione della propria appartenenza all'associazione o all'organizzazione già oggetto di comunicazione.**

### **Art. 6**

#### **Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**

#### **ART. 6 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:*

*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 di collaborazione;*

*b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.*



una sanità in salute Fa bene a tutti

*2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche 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”.*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

**3 Il dipendente è tenuto ad aggiornare l'informazione di cui al comma 1 del presente articolo ogniqualvolta si determinino variazioni rilevanti e, comunque, con cadenza annuale fissata nel mese di gennaio di ogni anno.**

### **Art. 7**

#### **Obbligo di astensione**

#### **ART. 7 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività 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. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

**2. Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente al dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza ovvero, laddove si tratti di dirigenti apicali, al Dirigente responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Azienda, le ragioni che possono comportare un conflitto d'interesse con l'Azienda per le conseguenti determinazioni. Sull'astensione del dipendente decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza che provvede anche ad**



una sanità in salute Fa bene a tutti

**organizzare un sistema di archiviazione dei casi di astensione. Sull'astensione dei dirigenti apicali decide il dirigente responsabile per la prevenzione della corruzione.**

## **PARTE III: SVOLGIMENTO DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE**

### **Art. 8**

#### **Prevenzione della corruzione**

#### **ART. 8 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

- 2. Tutti i dipendenti sono tenuti a partecipare e collaborare attivamente all'attuazione della politica di prevenzione della corruzione e al processo di gestione del relativo rischio e a prestare a tal fine la loro piena e tempestiva collaborazione al Responsabile e ai Referenti per la prevenzione della corruzione, corrispondendo, con tempestività ed esaustività, alle richieste dei medesimi.**
  
- 3. I Dirigenti Responsabili delle strutture aziendali:**
  - a) promuovono, all'interno della struttura cui sono preposti, attraverso concrete azioni ed iniziative, la diffusione della cultura della legalità e del rispetto delle regole in genere, anche mediante un adeguato riconoscimento, in sede di valutazione individuale ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, dell'intrinseco valore positivo dei comportamenti virtuosi;**
  - b) promuovono, all'interno della struttura cui sono preposti, il pieno e motivato coinvolgimento di tutti i dirigenti e dipendenti nell'attuazione della strategia di contrasto e prevenzione della corruzione, inclusa l'attività di mappatura**



una sanità in salute Fa bene a tutti

dei processi, identificazione, analisi e valutazione dei rischi e di proposta e definizione delle misure di prevenzione;

- c) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti della struttura cui sono preposti;
  - d) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
  - e) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nella struttura cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
  - f) adempiono e vigilano sull'osservanza ed attuazione, nell'ambito delle strutture cui sono preposti, degli obblighi derivanti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato dall'Azienda;
4. L'obbligo di denuncia e di segnalazione di cui al comma 2 si intende assolto anche mediante la segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione o agli altri soggetti individuati nell'apposita procedura di whistleblowing adottata dall'azienda per dare concreta attuazione al disposto dell'art. 54 bis, del D.L.vo 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012.
5. Al dipendente che effettua in buona fede la segnalazione di illeciti o irregolarità, ai sensi del sopra citato art. 54 bis, viene assicurata ampia tutela, sia attraverso la garanzia dell'anonimato nei limiti stabiliti dal suddetto art. 54 bis, sia attraverso il divieto di ogni forma di discriminazione o ritorsione.
6. Tutti coloro che, in ragione del loro ufficio o per altra causa, vengono a conoscenza di una segnalazione, sono tenuti mantenere il segreto sul suo contenuto e sull'identità del suo autore. La diffusione impropria di tali dati è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del successivo art. 16, fatta salva, ove ne sussistano i presupposti, la responsabilità penale in relazione al reato di "rivelazione di segreti di ufficio", ai sensi dell'art. 326 del codice penale.



una sanità in salute Fa bene a tutti

## **Art. 9**

### **Trasparenza e tracciabilità**

#### **ART. 9 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.*

*2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

**3. La trasparenza è intesa come accessibilità alle funzioni istituzionali, alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, agli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali.**

## **Art. 10**

### **Comportamento nei rapporti privati**

#### **ART. 10 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, ne' menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

**2. Nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati, con esclusione dei rapporti professionali e di confronto informale con colleghi di altri enti pubblici, il dipendente:**



- a) **non anticipa contenuti specifici di procedimenti di gara, di concorso, o di altri procedimenti che prevedano una selezione pubblica comparativa ai fini dell'ottenimento di contratti di lavoro, di prestazione di servizi o di fornitura, di facilitazioni, e benefici in generale;**
- b) **non diffonde i risultati di procedimenti, prima che siano conclusi.**

## **Art. 11 Comportamento in servizio**

### **ART. 11 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda ne' adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.*

*2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.*

*3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.”*

### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

**4. Il dipendente deve rispettare l'orario di servizio e le disposizioni impartite dall'Azienda in materia di presenza in servizio.**

**5. In particolare, ciascun dipendente è tenuto a:**

**a) attestare fedelmente e personalmente la propria presenza in servizio, timbrando regolarmente le entrate e le uscite, inclusa la pausa pranzo.**



una sanità in salute Fa bene a tutti

- b) provvedere alla tempestiva regolarizzazione, nei termini e secondo le modalità prescritte dalle vigenti disposizioni aziendali, delle mancate timbrature, incluse quelle relative alla pausa mensa, sottolineando che la mancata timbratura rappresenta un evento a carattere del tutto eccezionale.
- c) i Responsabili delle strutture aziendali sono tenuti a rispettare e a far rispettare ai dipendenti assegnati alla propria struttura le regole in materia di presenza in servizio e a vigilare sulla loro osservanza e ad adottare i conseguenti provvedimenti, anche di natura disciplinare, nei confronti dei trasgressori.
6. Il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente / responsabile.
7. Il dipendente assicura, in caso di assenza dal servizio per malattia o altre cause autorizzate dal contratto, leggi e regolamenti, la tempestiva e preventiva comunicazione al proprio Responsabile, in tempi congrui a garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi e comunque non oltre l'inizio del turno.
8. Ogni dipendente si prende cura, degli spazi, del materiale e delle attrezzature in dotazione alla struttura di appartenenza, e, compatibilmente col ruolo e la posizione ricoperta, garantisce il corretto impiego delle risorse aziendali (strutturali, umane, materiali ed attrezzature) al fine di fornire risposte professionali ed assistenziali finalizzate all'economicità, all'efficacia ed efficienza, evitando ogni forma di spreco e/o di abuso nell'utilizzo delle risorse pubbliche. In particolare la asportazione di materiali di proprietà aziendale non è consentita per fini privati, così come l'impiego di attrezzature dell'Azienda è inibito al di fuori dell'adempimento di finalità istituzionali e degli orari di servizio stabiliti.
9. In tale ottica, il dipendente si attiene alle disposizioni e ai regolamenti aziendali vigenti e in particolare alle norme relative all'utilizzo delle risorse aziendali, inclusi il telefono aziendale, gli strumenti informatici e di comunicazione informativa (internet e posta elettronica), le auto aziendali e il corretto utilizzo dei parcheggi negli spazi all'uopo predisposti.
10. I dipendenti, al fine di garantire la funzionalità del servizio, devono rispettare scrupolosamente i turni di servizio, di reperibilità e di servizio di guardia



una sanità in salute Fa bene a tutti

**attiva programmati e non possono apportare variazioni alla programmazione senza la preventiva autorizzazione del Responsabile.**

**11. Il personale deve mettere in atto un comportamento finalizzato a prevenire incidenti critici e/o errori, attraverso il rispetto delle procedure aziendali in materia di Risk management e qualità.**

**12. Il dipendente è tenuto ad osservare le indicazioni aziendali circa la raccolta differenziata.**

**13. Il Dirigente Responsabile della Struttura è tenuto a vigilare sul rispetto delle previsioni contenute nel presente articolo e ad ottemperare a quanto previsto dal Codice di disciplina aziendale.**

### **Art. 11 bis Divieto di fumo**

**Atteso il fondamentale ruolo dell’Azienda quale struttura erogatrice di prestazioni tese al recupero e valorizzazione della promozione della salute, tutto il personale dipendente, nonché coloro i quali, a qualsiasi titolo, si trovino da operare all’interno delle strutture aziendali, sono tenuti al rispetto del divieto di fumo previsto dalla legge e dal regolamento aziendale vigente.**

### **Art. 12 Rapporti con il pubblico**

#### **ART. 12 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima*



*amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.*

*2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.*

*3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.*

*4. Il dipendente non assume impegni ne' anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce 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.*

*5. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.*

*6. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito*



una sanità in salute Fa bene a tutti

*alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

- 7. L’inserimento degli utenti nelle liste di prenotazione delle prestazioni diagnostiche, specialistiche ambulatoriali e dei ricoveri ospedalieri deve avvenire nel rispetto dell’ordine cronologico e delle classi di priorità definite in base all’urgenza dalle norme in materia e dalle disposizioni aziendali.**
- 8. Il dipendente non rilascia dichiarazioni alla stampa e deve informare l'ufficio stampa qualora sia contattato direttamente dai giornalisti anche su temi strettamente inerenti la sua attività istituzionale, prima di rilasciare dichiarazioni o interviste all'organo di informazione.**

### **Art. 13**

#### **Disposizioni particolari per i dirigenti**

#### **ART. 13 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.*

*2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.*

*3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o*



una sanità in salute Fa bene a tutti

*che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.*

*4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.*

*5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.*

*6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.*

*7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.*

*8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.*



una sanità in salute Fa bene a tutti

*9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione."*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

**10. Il Dirigente effettua la comunicazione prevista dal comma 3 del presente articolo al Responsabile della struttura all'atto dell'assegnazione alla medesima. I Dirigenti delle strutture apicali effettuano tale comunicazione al Responsabile della struttura sovraordinata o, in mancanza, al Direttore Sanitario o Amministrativo dell'Azienda, in relazione all'area di riferimento. Ogni eventuale sopravvenuta variazione delle circostanze oggetto di comunicazione deve essere tempestivamente comunicata ai medesimi soggetti.**

**11. Il comportamento del Dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza ed efficacia dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel rispetto del principio di legalità, buona amministrazione e imparzialità, economicità, razionalità e trasparenza.**

**12. Nell'esercizio del proprio potere direttivo, il Dirigente sovrintende al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del presente codice, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti.**

**13. I Dirigenti valutano il personale assegnato alla loro struttura nel rispetto del principio del merito, avendo riguardo anche all'aspetto fondamentale del rispetto della legalità.**

**14. Il Dirigente ha il dovere di vigilare sulle assenze per malattia dei dipendenti appartenenti alla propria struttura, anche al fine di prevenire e contrastare, nell'interesse della funzionalità del Servizio, le condotte assenteistiche e di segnalare tempestivamente eventuali anomalie o irregolarità riscontrate al Servizio Ispettivo, fermo restando l'assunzione delle altre iniziative di competenza.**



una sanità in salute Fa bene a tutti

**15. Il Dirigente ha il dovere di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi o incarichi extra istituzionali di lavoro da parte del personale assegnato alla propria struttura, al fine di evitare pratiche illecite di “doppio lavoro” e di segnalare eventuali anomalie o irregolarità riscontrate al Servizio Ispettivo, fermo restando l’assunzione delle altre iniziative di competenza.**

**16. Con riferimento agli obblighi del Dirigente, in materia di prevenzione della corruzione, si richiama il sopra citato art. 8, comma 3, del presente Codice.**

## **Art. 14**

### **Contratti ed altri atti negoziali**

#### **ART. 14 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell’amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, ne’ corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, ne’ 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.*

*2. Il dipendente non conclude, per conto dell’amministrazione, 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 ai sensi dell’articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l’amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all’adozione delle decisioni ed alle attività relative all’esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell’ufficio.*

*3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell’articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione,*



una sanità in salute Fa bene a tutti

*per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.*

*4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.*

*5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.”*

## **PARTE IV: ATTUAZIONE DEL CODICE E DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 15**

#### **Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

#### **ART. 15 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.*

*2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.*

*3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui*



una sanità in salute Fa bene a tutti

*all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.*

*4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.*

*5. Al personale delle pubbliche amministrazioni 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.*

*6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.*

*7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

**8. L'U.P.D., in raccordo col Responsabile per la prevenzione della corruzione, fornisce consulenza ai dirigenti in materia di corretta attuazione e applicazione delle norme del presente Codice**



**9. Al fine di consentire una valutazione complessiva dei dipendenti anche dal punto di vista comportamentale, l'U.P.D. opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione.**

## **Art. 16**

### **Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**

#### **ART. 16 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, da' luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa e' fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.*

*2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione e' 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. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità 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, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.*



una sanità in salute Fa bene a tutti

3. *Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.*

4. *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.”*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

**5. I dipendenti sono tenuti a rispettare i regolamenti, le procedure generali e specifiche, le istruzioni operative e ogni altra disposizione aziendale contenuta in atti comunque denominati (circolari, direttive, linee guida e simili), nonché, qualora siano iscritti ad albi professionali, le regole stabilite nei codici di comportamento dei rispettivi ordini, i cui contenuti devono intendersi automaticamente richiamati e recepiti dal presente Codice.**

### **Art. 17**

#### **Disposizioni finali e abrogazioni**

#### **ART. 17 DEL D.P.R. 62/2013**

*“1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.*

*2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.*



*3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000 recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, e' abrogato.*

*Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare."*

#### **DISPOSIZIONI AZIENDALI INTEGRATIVE:**

- 4. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, avvalendosi del supporto della struttura preposta alla comunicazione, cura la più ampia diffusione del presente codice, pubblicandolo sul sito istituzionale dell'Azienda e nella rete intranet e trasmettendolo tramite mail a tutti i dipendenti e facendo carico delle competenti strutture di riferimento di trasmetterlo a loro volta ai medici e veterinari a rapporto convenzionale, ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici dell'amministrazione, nonché ai dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo di imprese e società partecipate fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione.**
  
- 5. La S.C. Amministrazione del Personale, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro dei dipendenti neoassunti, consegna e fa sottoscrivere, per accettazione, agli interessati copia del presente codice di comportamento.**



una sanità in salute Fa bene a tutti