Illustrazione modalità di aggiornamento del Codice

Nel corso di quest'anno è stato avviato il processo di aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale secondo come previsto dal vigente Codice all'art. 17 c. 5 e come disposto da uno specifico obiettivo strategico del Direttore Generale per il 2021. L'aggiornamento del Codice è stata inserita come misura generale all'interno del PTPCT 2021 – 2023. Con nota prot. n. 56152 del 15/04/2021 sono stati illustrati i criteri sulla base dei quali si procederà alle modifiche del testo: Il Codice è stato aggiornato tenendo presenti questi quattro obiettivi generali:

1. rendere i contenuti più aderenti alla realtà dell'Ente e tenendo presente la normativa, anche interna, per far fronte all'emergenza Covid;
2. favorire un'integrazione "sostanziale" con il Codice Disciplinare (eliminando nel Codice di Comportamento tutte le violazioni già presenti nel Codice Disciplinare);
3. rivedere le sanzioni alle violazioni dei singoli obblighi in modo da trasformarlo in uno strumento più pratico e concreto.
4. semplificare i contenuti e gli obblighi presenti, eliminando, per quanto possibile, la modulistica non strettamente necessaria e gli adempimenti esclusivamente burocratici.

1) rendere i contenuti più aderenti alla realtà dell'Ente e tenendo presente la normativa, anche interna, per far fronte all'emergenza Covid

Le misure del P.T.P.C.T. sono misure oggettive: "consistono in nuove articolazioni delle attività di esercizio delle funzioni pubbliche e in nuove modalità di svolgimento di queste attività". Le misure del Codice di Comportamento riguardano i comportamenti da tenersi a cura del pubblico dipendente; è il singolo funzionario che è tenuto ad un determinato comportamento in relazione a determinate attività valutate come rischiose. La previsione di nuovi obblighi di comportamento ha preso avvio proprio tenendo presente questo legame. Di conseguenza sono stati utilizzate le informazioni acquisite nel corso dell'analisi della gestione del rischio, condotta in questi ultimi anni in maniera più approfondita, inclusa la programmazione di misure organizzative specifiche di prevenzione attuate in conseguenza di tale analisi. Gli obblighi soggettivi presenti nel Codice si configurano, quindi, come il contributo che il funzionario deve dare, con un comportamento adeguato, al raggiungimento delle misure di prevenzione oggettive prefissate che sono pertanto specifiche della realtà dell'Azienda. Questa specificità rende gli obblighi meno astratti e più concreti proprio in ragione del collegamento tra la gestione del rischio, parte integrante del P.T.P.C.T. e del Codice di Comportamento. La qualità e il valore del Codice va di pari passo con quello del Piano; più quest'ultimo riuscirà a fotografare le criticità organizzative presenti, individuando adeguate contromisure, più quello risulterà efficace ad innalzare il livello di integrità del personale.

Punti 2 e 3 l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) ha comunicato che, dopo attenta analisi del Codice, ritiene che, allo stato, ci sia già integrazione tra Codice di Comportamento e Codice disciplinare, in quanto il primo contiene violazioni più specifiche e maggiormente attinenti alla realtà aziendale rispetto a quelle previste nel secondo.
Si è provveduto a riesaminare tutte le sanzioni esaminate dal Codice, verificandone i presupposti ed applicabilità, non ritenendo necessario applicare ulteriori sanzioni specifiche

4) **semplificare i contenuti e gli obblighi presenti, eliminando, per quanto possibile, la modulistica non strettamente necessaria e gli adempimenti esclusivamente burocratici**

Come si vedrà nel dettaglio degli articoli del Codice aggiornati, anche sulla scorta dei risultati dei monitoraggi annuali, dei riscontri dei colleghi, dei dirigenti e dei Referenti, sono stati eliminati dei moduli e di altri si è provveduto a semplificarne la procedura. Per favorire una più agevole lettura gli atti di adozione dei regolamenti sono stati omessi limitandosi a indicare il percorso sulla intranet aziendale per scaricarli. Gli aspetti organizzativi più complessi sono stati semplificati, per quanto possibile, soprattutto per quanto concerne gli obblighi dichiarativi. Sono state inoltre stralciate alcune dichiarazioni di principio o riferimenti normativi ritenuti non necessari e che nulla aggiungono al valore del documento. In sede di aggiornamento si è reso necessario aggiungere degli articoli (per l'antiriciclaggio e le donazioni): per non alterare la numerazione e mantenere la corrispondenza con la numerazione del Codice nazionale sono stati inseriti come articoli "bis".

Con lo scopo di favorire una migliore comprensione del processo di aggiornamento del documento sono riportate le modifiche principali ai singoli articoli del Codice:

PREMESSE
Per alleggerire la lettura del documento sia le premesse, che ripetevano riferimenti di legge già noti, sia gli articoli del DPR n. 62/2013 sono stati stralciati.

Art. 1 Disposizioni di carattere generale
Aggiunti i riferimenti sulla base dei quali il Codice è stato aggiornato ed eliminando tutti gli altri riferimenti precedenti e il punto 3 che risultava ridondante.

Art.2. Ambito di applicazione
Eliminata la dicitura già inserita nel Codice (in quanto già presente e che comunque potrebbe essere personalizzata).
Eliminato per i dipendenti l'obbligo di firmare il modulo di presa visione del Codice e sostituendolo con l'obbligo di frequentare un corso FAD sulla normativa anticorruzione (costituita da un modulo sul codice di comportamento). I dati dei dipendenti che hanno frequentato il corso sono così immediatamente tracciabili.

Art. 3. Principi generali di comportamento
Eliminati tuti i principi essendo già presenti nel Codice nazionale. Inserito un riferimento a quelli della Carta dei Servizi Asl (non presenti nel DPR n. 62/2013).

Obblighi dichiarativi: art. 4, 5, 6 e 7. Premessa
Gli obblighi dichiarativi sono oneri soggettivi di comportamenti oggettivi, la mancata dichiarazione della presenza di una determinata condizione costituisce un illecito disciplinare. Fra i doveri di comportamento soggettivi è previsto anche l'obbligo di dichiarazione di quegli elementi oggettivi, previsti dalle norme.

Art. 4. Regali, compensi e altre utilità
Operata una ulteriore riduzione, per i dirigenti, che possono ricevere regali fino ad un valore di € 50, mantenuto per il comparto il valore massimo di 150 €. La distinzione è motivata dal diverso livello di potere e di discrezionalità che possono esercitare i dirigenti rispetto agli altri dipendenti. Eliminati alcuni paragrafi ritenuti non necessari. Per non appesantire la procedura non è stata

prevista una apposita modulistica ma è sufficiente informare anche informalmente il proprio superiore.
Inseriti specifichi obblighi per dare attuazione al c. 6 del DPR n. 62/2013 relativo al conflitto di interesse tra il dipendente che chiede di svolgere attività extra – istituzionale e l'ente privato che potrebbe avere rapporti con l'ufficio dell'azienda presso cui il dichiarante opera

Art. 4 – bis Donazioni
E' stato aggiunto un articolo relativo agli obblighi per i dipendenti che si occupano del processo sulla gestione delle donazioni: a seguito dell'audit, sulle donazioni covid, svolto nel corso del 2021, è risultato che il denaro versato da cittadini o da imprese private per far fronte all'emergenza non sia stato speso interamente.

Art. 5 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
E' stato eliminato il passaggio tra il dirigente di un ufficio che riceve il modulo di comunicazione del dipendente e l'ufficio personale in quanto inutile e comunque non in linea con i principi della privacy; il diritto di associazione è infatti riconosciuto dalla Costituzione ed è necessario tutelarlo limitando il numero di persone autorizzate a venire a conoscenza di tali informazioni riservate.
L'obbligo di dichiarazione, tuttavia, è stato esteso anche ai familiari del dichiarante, in analogia con le dichiarazioni sul conflitto di interesse.
E' stato eliminato il riferimento agli ambiti di interesse generali a tutta l'Azienda perché troppo vaghi: ogni ufficio ha i propri ambiti di riferimento (non necessariamente sanitari). La valutazione del dirigente deve tenere conto anche del ruolo ricoperto dal dichiarante; se questi non ricopre un ruolo in cui è presente un'elevata discrezionalità, come un dirigente o un soggetto competente ad elaborare atti intermedi di un procedimento/processo (come pareri e/o perizie).

Art 6 – Comunicazione degli interessi finanziari
Analogamente a quanto predisposta all'art. 5 la richiesta di compilazione della dichiarazione sul non è più richiesta ai dipendenti del comparto ma ai dirigenti o a chi riveste una responsabilità similare. Si ritiene che ciò sia coerente con lo spirito della normativa anticorruzione e con l'esperienza di questi anni all0'interno dell'Azienda (l'estensione indiscriminata a tutto il personale di questo obbligo era visto come eccessivamente burocratico). Sono state riportate le dichiarazioni sul conflitto di interesse relativi alle commissioni di concorsi e dei consulenti - da inserire su Perlapa - (la dichiarazione dei membri delle commissioni di gara è riportata nell'art. 14). Infatti tutta questa modulistica è stata aggiornata dal Gruppo regionale anticorruzione nel 2018.

Art. 7 – Obbligo di astensione
Anche in una situazione di conflitto di interesse sopravvenuto valgono le limitazioni soggettive riportate in precedenza. In questo caso è stato precisato che qualora il dirigente valutasse la presenza di un conflitto di interesse verrebbe applicata la rotazione funzionale (nella fattispecie dell'art. 6 non è prevista in quanto il dichiarante è un neoassunto).

Art. 8 – Prevenzione della corruzione
Inserito il riferimento alle attività audit condotte dal RPCT di verifica dei processi a cui tutti gli uffici devono collaborare. Con riferimento al whistleblowing viene riportata la procedura di segnalazione aggiornata (non più cartacea ma online). Riguardo ai compiti dei dirigenti e dei referenti sono meglio precisati rispetto alla versione vigente del Codice interno in linea con le indicazioni del P.T.P.C.T.

Art. 8 – bis Antiriciclaggio

Aggiunto un nuovo articolo sull'antiriciclaggio in previsione di una sua attuazione effettiva in Azienda nel corso dei prossimi mesi.

Art. 9 – Trasparenza e tracciabilità
Il contenuto è stato profondamente modificato rispetto al Codice del 2018, disponendo nuovi obblighi di tracciabilità sulla base delle criticità rilevate in questi anni e rafforzando il concetto che per realizzare una trasparenza di più elevata qualità sia necessario informatizzare le procedure ed i processi. Sono stati inseriti obblighi già presenti nel PTPCT aggiungendo anche l'attestazione del livello di attuazione della trasparenza di recente introdotto nell'ambito del monitoraggio annuale del P.T.P.C.T.

Art. 10 – Comportamento nei rapporti privati
Inserito un obbligo di preinformazione all'Azienda per il dipendente che partecipa, a titolo personale, ad incontri che hanno oggetto l'attività della Asl3.

Art. 11 - Comportamento in servizio
L'articolo si divide in due: il primo riguarda una serie di doveri generali che non sono stati modificati ad eccezione di qualche obbligo eliminato in quanto già presente, un riferimento all'obbligo di rispettare la normativa per contrastare eventuali situazioni di emergenza e all'obbligo di rispettare con scrupolo la normativa sullo smart-working; la seconda parte (comma 8), sugli specifici doveri in capo al personale sanitario, sono stati invece inseriti diversi obblighi sulla base di alcuni processi di natura sanitaria mappati in ambito di gestione del rischio di corruzione, anche attraverso l'attivazione di audit: lavanolo, decesso in ambito ospedaliero, ricerca/sperimentazione clinica, attività intramoenia, attività di laboratorio, la gestione delle liste di attesa.

Art 12 – Rapporti con il pubblico
Riguardo agli obblighi di comportamento da tenersi in presenza dei cittadini/utenti è stato eliminato il c. 2 perché conteneva solo mere dichiarazioni di principio; invece è stato inserito un obbligo a rapportarsi con gli utenti, specialmente se anziani, in modo chiaro e completo.

Art 13 – Disposizioni particolari per i dirigenti
Aggiunto l'obbligo di rendere la dichiarazione sulla inconferibilità/incompatibilità ex D.Lgs. n. 39/2013 (prima non presente in quanto la norma si applicava solo alla Dirigenza strategica degli enti del SSN). Richiamati gli artt. del Codice che prevedono specifici obblighi per i dirigenti, ulteriori rispetto all'art. 13.

Art. 14 -Contratti ed altri atti negoziali
Sulla base dell'analisi dei rischi effettuata nell'ambito degli appalti di servizi, lavoro e forniture, si è ritenuto opportuno aggiungere un obbligo specifico di trasparenza in capo al personale assegnato all'area contratti riguardo al dovere di tenere traccia degli incontri con gli operatori di mercato (misura anti lobby già presente nell'esperienza anglosassone).

Art 15 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative
Il contenuto è rimasto inalterato ad eccezione della modifica della denominazione dell'organismo di valutazione: da N.d.V. a O.I.V.e dell'inserimento di una nuova competenza assegnata allo stesso organismo dalle Linee Guida Anac del 2020

Art. 16 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice
Nessuna modifica apportata.

Art. 17 – Disposizioni finali e abrogazioni
Come conseguenza delle modifiche di cui all'art. 2 sono stati stralciati i punti relativi alla consegna del personale neoassunto e dei collaboratori del modulo relativo alla presa visione del Codice (in quanto nel primo caso il modulo è stato sostituito con la frequentazione di un corso e nel secondo caso la disposizione è già contenuta nell'art. 2.