

---

[www.asl3.liguria.it](http://www.asl3.liguria.it)

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)**

**VERBALE n. 12 del 16 novembre 2021**

Il giorno 16 novembre alle ore 12,30 si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.). Partecipano in collegamento da remoto l'Avv. Laura OLIVERI, il Dott. Flaviano BRUNO e il Dott. Paolo LEHNUS, la Dott.ssa Simonetti, RPCT, e il Dott. Roberto Capurro, Assistente al RPCT, per l'esame congiunto dell'aggiornamento al Codice di Comportamento aziendale.

In primis il Dott. Capurro illustra il testo provvisorio del Codice di Comportamento e i relativi allegati, che sono stati approvati con Del. n. 508 del 29/09/2021, previo parere dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), per gli ambiti di competenza fornito in data 30/08/2021.

L'ipotesi di Codice è stata pubblicata sul sito internet dell'ente e sulla intranet aziendale per un periodo di 45 giorni, a partire dalla data della pubblicazione del relativo avviso con allegati (scadenza fissata al 15/11/2021) al fine di avviare la procedura partecipativa con i cittadini e con i portatori di interesse. Le organizzazioni sindacali, i componenti dell'OIV e i Referenti della Prevenzione della Corruzione aziendali sono stati contattati direttamente con l'invito a proporre modifiche/integrazioni alla bozza del documento.

A seguito della sopradescritta procedura partecipativa sono pervenute alcune proposte di modifica, riepilogate nell'allegato elenco. Allegato 1

Il documento è stato trasmesso via mail al Presidente OIV di questa Azienda l'08/10/2021.

L'OIV ha accolto la proposta di un esame congiunto del suddetto documento e, dopo un'attenta lettura dello stesso, formula le seguenti osservazioni e richieste di chiarimenti che di seguito vengono sinteticamente descritte:

- 1) All'art. 5 c. 1 dell'ipotesi del Codice è stato introdotto l'obbligo di estendere la dichiarazione sulla partecipazione ad associazioni e organizzazioni anche ai familiari dei dipendenti. Questo ulteriore adempimento potrebbe essere particolarmente gravoso per il dipendente, e si chiede pertanto di riconsiderarlo in sede di approvazione definitiva del Codice
- 2) Gli obblighi inseriti nell'art. 11 rubricato "Comportamento in servizio" risultano eccessivamente eterogenei in quanto tra gli obblighi di comportamento soggettivi ne sono presenti alcuni che sembrerebbero, invece, riguardare l'organizzazione nel suo complesso.

Ne consegue il rischio di fornire delle indicazioni di comportamento poco chiare che si limitino ad enunciare principi vaghi piuttosto che indicazioni precise sul comportamento da seguire. Vengono presi ad esempio i punti 7\_XIV sul risk management e il punto successivo sulle situazioni di emergenza.

- 3) In considerazione dell'importanza del Codice e delle relazioni con il Codice disciplinare l'OIV suggerisce di svolgere degli incontri di approfondimento e di condivisione degli obblighi presenti coinvolgendo le organizzazioni sindacali.

Riguardo al punto 1) l'Assistente al RPCT comunica di avere introdotto questa modifica traendo spunto dalla lettura della Relazione finale del Gruppo di Lavoro sulle Linee Guida ANAC in materia di Codici di Comportamento del settembre del 2019, in cui si suggeriva all'Anac di prevedere un obbligo siffatto; tuttavia non essendo riportato dalla successiva Linea Guida Anac non può considerarsi cogente e può pertanto essere stralciato.

Riguardo al punto 2) l'Assistente al RPCT fa osservare che l'aggiornamento del Codice di Comportamento è partito tenendo presente la stretta connessione tra le misure oggettive presenti nel P.T.P.C.T. e le misure soggettive che dovrebbero rientrare nel Codice di Comportamento e che riguardano i comportamenti da tenersi a cura del pubblico dipendente il quale è tenuto ad un determinato comportamento in relazione a determinate attività valutate come rischiose. Gli obblighi soggettivi presenti nel Codice si configurano, quindi, come il contributo che il dipendente deve dare, con un comportamento adeguato, al raggiungimento delle misure di prevenzione oggettive prefissate che sono pertanto specifiche della realtà dell'Azienda. Nel caso preso in esame, tuttavia, (punto 7\_XIV sul risk management) non si tratta di un processo mappato nell'ambito della gestione del rischio di corruzione ma è stato introdotto già nel 2018 sulla base di disposizioni oggettive già definite. Di conseguenza era stato ritenuto opportuno richiamare il principio nel Codice sia pure senza scendere nei dettagli organizzativi già disciplinati in altri documenti anche in considerazione del fatto che il Codice di Comportamento ha anche una funzione "valoriale". Considerando, tuttavia, che lo stralcio di questo obbligo non determina una diminuzione nell'efficacia delle norme sul risk-management sanitario, il Dott. Capurro concorda sulla opportunità di eliminarlo in occasione dell'approvazione definitiva del Codice.

Quanto al punto 3) l'Assistente al RPCT concorda con quanto suggerito inserendo come misura di formazione del prossimo PTPCT la necessità di programmare incontri con i sindacati dell'Azienda (e con eventuali altri "stakeholder")

#### Altri aspetti critici emersi in sede di discussione

Nella Bozza del Codice, in analogia a quanto disposto nell'art. 5, l'obbligo di compilare la dichiarazione riguardava solo il personale della dirigenza o quello del comparto con funzioni assimilabili.

Anche questa modifica trae origine da un'osservazione presente sulla relazione della Commissione già citata: *"l'ambito soggettivo dell'obbligo di dichiarazione non può essere universalizzato a tutti i dipendenti, ma riservato ai dipendenti che hanno una responsabilità nello svolgimento di attività e nella adozione di decisioni"*. Tuttavia il DPR n. 62/2013 richiede l'obbligo a tutti i dipendenti; inoltre

~~identificare i soggetti, non dirigenti, che presentano un alto rischio di discrezionalità potrebbe~~ risultare molto complesso. Pertanto sulla base delle osservazioni emerse dalla discussione si ritiene più opportuno ripristinare l'obbligo originariamente presente.

Sulla base di quanto sopra esposto, dei rilievi di questo OIV e del successivo riscontro del RPCT, e delle modifiche intervenute durante la fase “partecipativa” dell'aggiornamento del Codice, ai fini della richiesta di parere obbligatorio in merito alla bozza di Codice di Comportamento,

Visto l'articolo 54 comma 5 del D.lgs. n. 165/2001;

Visto il D.P.R. 62/2013 rubricato “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001”;

Viste le Linee guida in materia di Codice di Comportamento approvate con Del Anac n. 177 del 19/02/2020

Visto il Codice di Comportamento Aziendale attualmente

I componenti dell'OIV, riuniti in videoconferenza, manifestano apprezzamento per l'ottimo lavoro svolto ed

## **ESPRIMONO**

Parere favorevole in merito al suddetto Codice di Comportamento.

La riunione si conclude alle ore 13,30.

Letto, confermato e sottoscritto.

Avv. Laura Oliveri

*Firmato*

Dott. Flaviano Bruno

*Firmato*

Dott. Paolo Lehnus

*Firmato*

## **Allegato 1**

---

### Proposte di Modifica alla bozza del Codice nell'ambito della procedura partecipativa

- a) Coordinamento con gli obblighi contenuti nella bozza del Codice di Comportamento del Gruppo di Lavoro regionale

#### **Art 2 – Ambito di applicazione**

Aggiungere al c., 1 alla lett. d)[...] compresi *i centralinisti*

Aggiungere al c. 2 la lett d) i dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in comando, distacco o fuori ruolo, comunque vincolati da un rapporto di lavoro con la Asl3

Aggiungere i professionisti sanitari non accettano omaggi e doni dagli informatori scientifici neanche di modico valore.

#### **Art 4 Regali, compensi e altre utilità**

Aggiungere il comma 1 all'inizio dell'art. ; I dipendenti, nei rapporti con i terzi devono tenere un comportamento tale da disincentivare e prevenire, anche attraverso una corretta informazione circa il carattere doveroso della propria attività, una prassi, come quella dell'offerta di regali o di altre utilità, contraria ai principi di integrità e imparzialità.;

#### **Art 6 Comunicazione interessi finanziari**

Aggiungere un comma dopo il comma 1: “La dichiarazione deve essere aggiornata immediatamente in caso di modifiche sopravvenute, comunicando qualsiasi situazione di conflitto di interesse insorta successivamente alla dichiarazione originaria”.

#### **Art 10 Comportamento nei rapporti tra privati**

All'interno del comma d) aggiungere : Allorché il “profilo privacy” scelto e adottato dal dipendente consenta la visualizzazione dei suoi “post”, commenti, video e foto, anche ad una cerchia di utenti aperta e sostanzialmente indeterminabile, il lavoratore, (soprattutto quando fa emergere dal profilo il proprio status ossia la propria condizione o ruolo professionale o l'appartenenza a questa Azienda) è soggetto a possibili azioni di responsabilità disciplinare quando le sue esternazioni integrino una lesione del rapporto fiduciario che lega il dipendente all'Azienda, con profili di violazione della riservatezza o danno all'immagine, alla continuità e regolarità dell'azione dell'Amministrazione;

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

Dopo altre modifiche aggiungere altri due commi:

Ad integrazione di quanto previsto all'art. 11 c. 8 n. XXIII il dipendente addetto a vario titolo alla prenotazione di visite, esami, prestazioni diagnostiche, specialistiche, ambulatoriali:

- effettua la prenotazione attraverso il sistema informatizzato, rispettando rigorosamente l'ordine cronologico, in base alla priorità indicata sulla richiesta e alle classi di priorità definite in base

- all'urgenza dalle norme in materia e dalle disposizioni aziendali;
- nella gestione della sua attività il dipendente rispetta, salvo situazioni di urgenza sanitaria, l'ordine cronologico di prenotazione;
- verifica la regolarità del pagamento del ticket se dovuto, o la validità dell'esenzione, prima dell'esecuzione della visita o della consegna del referto, sulla base delle disposizioni vigenti per i diversi settori;

Nelle more del Regolamento aziendale per l'accesso degli informatori scientifici del farmaco i dipendenti sanitari si impegnano fin d'ora a:

- non ricevere gli informatori scientifici nei reparti di degenza, negli ambulatori specialistici negli orari di visita dei pazienti;
- non fornire loro indicazioni relative agli orientamenti prescrittivi propri o dei loro colleghi, né alle procedure di acquisto dei farmaci;
- acquisire campioni e materiale informativo conformemente a quanto previsto dalla norma;
- notificare al proprio superiore gerarchico gli incontri svolti, precisando la data, il nominativo dell'informatore e l'oggetto dell'incontro.

#### **Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali**

Al primo – del c. 1 aggiungere [...] garantendo la custodia degli atti di gara, nel rispetto delle procedure adottate e secondo il piano di lavoro previsto dalla commissione di gara

Altre modifiche su Segnalazione coordinatrice CMC (sulla base del Codice del Gruppo Regionale):

Inserire comma (dopo comma 1) art. 12 Rapporti con il pubblico: Il dipendente deputato allo svolgimento dell'attività di comunicazione diretta, telefonica o telematica con gli utenti, compresi i centralinisti, ispira il proprio operato ai principi di trasparenza, eguaglianza e correttezza. In particolare:

- si mostra cortese e disponibile cercando di rispondere in modo semplice e puntuale
- trasmette senza indugio i riferimenti telefoni o gli indirizzi mail dei dipendenti presenti
- nella rubrica della intranet aziendale verificando in caso di dubbio o di problemi riscontrati dall'utenza se siano corretti
- fornisce le informazioni di carattere sanitario e amministrativo richieste o comunica i recapiti dell'ufficio in grado di soddisfare il bisogno dell'utente;
- mantiene la riservatezza circa i casi di cui viene a conoscenza.