

N. 91 del Reg. Deliberazioni

del 24/01/2018

**DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE**

**- Dott. Fernando Antonio Compostella -
nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto
n. 195 del 30.12.2015 e
confermato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto
n. 160 del 30.12.2016**

**OGGETTO: Adozione Codice di comportamento dei dipendenti e dei soggetti
che, a qualsiasi titolo, svolgono funzioni e attività per conto dell'Azienda
Ulss 5 Polesana.**

Struttura UOC Affari Generali e Legali

Si attesta l'avvenuta regolare istruttoria
del presente provvedimento proposto
per l'adozione in ordine alla legittimità
con ogni altra disposizione regolante la materia.

Il Direttore della Unità Operativa Complessa

Dr.ssa Patrizia Davì

Il Direttore dell'unità operativa complessa Affari Generali e Legali, dr.ssa Patrizia Davì, riferisce quanto segue.

Con Legge n. 19 del 25 ottobre 2016 *“Istituzione dell’ente di governance della sanità regionale veneta denominato “Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto – Azienda Zero”. Disposizioni per la individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Azienda Ulss.”*, ha ridisegnato l’organizzazione della gestione della sanità nel proprio territorio.

In particolare l’art. 14 della citata legge regionale, al comma 3, ha previsto la soppressione di alcune Aziende con decorrenza dal 1° gennaio 2017, tra cui l’Ulss 19 di Adria, ed al comma 4 ha disposto che, dalla medesima *“...l’Ulss n. 18 di Rovigo modifica la propria denominazione in “Azienda Ulss n. 5 Polesana”, mantenendo la propria sede legale in Rovigo e incorpora la soppressa Ulss n. 19 Adria e per effetto della incorporazione la relativa estensione territoriale corrisponde a quella della circoscrizione della provincia di Rovigo...”*.

Per quanto attiene il merito del presente provvedimento, ciò che si sottopone ad approvazione sono le norme minime comportamentali, riunite in un Codice, che i dipendenti e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono funzioni per conto e nell’interesse dell’Azienda Ulss 5 Polesana, devono osservare.

L’esigenza di adottare un Codice comportamentale è data sia dalla necessità di unificare i Codici approvati dalle ex Aziende Ulss del Polesine 18 di Rovigo e 19 di Adria, sia dalla necessità di aggiornarne i contenuti, in conseguenza di diverse norme ed interventi regolatori di ANAC che in questo ultimo anno sono intervenuti sulla materia.

Per quanto attiene il quadro normativo, la legge 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* all’art.1, comma 44, ha modificato l’art.54 del decreto legislativo n. 165/2001 ed ha ridefinito la normativa italiana dei codici di comportamento, intendendo con ciò agire sul versante di meccanismi preventivi interni al sistema amministrativo, attuando, ancorché con lacune e criticità, una politica di contrasto del malcostume e della *maladministration*.

L’art.54 del D.lgs. n. 165/2001, come riscritto ad opera della cosiddetta legge anticorruzione, prevede, da un lato un Codice nazionale di comportamento valido per tutte le amministrazioni pubbliche, e, dall’altro lato, un codice obbligatorio per ciascuna amministrazione che *“integra e specifica”* il Codice nazionale di comportamento.

In attuazione della delega il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”* interamente sostitutivo del precedente Codice di comportamento approvato con D.M. 28.11.2000.

Il D.P.R. n. 62/2013 rivede e arricchisce l’elencazione dei doveri *“minimi”* di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, amplia l’ambito soggettivo di applicazione estendendo *“...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 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...” ed, infine, delinea un preciso valore giuridico dei codici.

Con delibera n. 75/2013, adottata da CIVIT e fatta propria da ANAC, sono state emanate le prime linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art.54, comma 5. D.lgs. n.165/2001).

Con protocollo d'intesa tra l'Autorità Nazionale Anticorruzione e AGENAS, stipulato in data 5 novembre 2014, è stata prevista la collaborazione tra i due soggetti per la predisposizione di linee guida in tema di conflitti di interesse in sanità.

Con determinazione del 28 ottobre 2015 n. 12 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”, tra le priorità e gli obiettivi che ANAC si è posta per la propria attività di vigilanza, si evidenzia la seguente necessità: “.....*Misure di prevenzione e doveri di comportamento dei dipendenti*

Come per la trasparenza, la individuazione di doveri di comportamento attraverso l'adozione di un Codice di comportamento è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a ripristinare un più generale rispetto di regole di condotta che favoriscono la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti troppo aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. Specifici doveri di comportamento possono essere previsti anche con particolari misure di prevenzione da adottarsi per specifiche aree o processi a rischio.

Considerata la scarsa qualità rilevata nei Codici fin qui adottati, in molti casi meramente riproduttivi dei doveri del Codice di comportamento di cui al d.P.R. 62/2013, è necessaria, da parte di ciascuna amministrazione, una revisione del proprio Codice.”.

Con determinazione del 3 agosto 2016, n.831 viene definitivamente approvato da ANAC il Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

Con determinazione del 29 marzo 2017 n.358, ANAC approva in via definitiva le “Linee guida per l'adozione dei Codici di Comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale”, dopo averle poste in consultazione nel periodo 31.10.2016 – 21.11.2016 e dopo averne valutato le osservazioni ed i contributi pervenuti in proposito. Il documento è anche l'esito del Tavolo tecnico congiunto ANAC – Ministero della Salute – AGENAS sul tema «*Conflitto di interesse e Codici di comportamento*» – costituito in data 16 dicembre 2015 a seguito del Protocollo d'intesa stipulato in data 5 novembre 2014 fra ANAC ed AGENAS.

Le linee guida emanate da ANAC contengono, per ciascun argomento trattato, delle raccomandazioni in ordine ai contenuti ritenuti essenziali rispetto ai comportamenti corretti da definire negli articoli che andranno a comporre il Codice.

La legge 30.11.2017 n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.” ha modificato l'art.54-bis del D.lgs. 30.03.2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Quanto al valore giuridico dei Codici, intendendosi con ciò sia quello nazionale, approvato con il DPR n. 62/2013, sia quello che l'Azienda adotterà a seguito dell'approvazione della presente proposta, le norme di riferimento sono:

- l'art. 54, in particolare commi 3 e 5, del D.Lgs. n.165/2001: “.... 3. **La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento** [nazionale], **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 violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1 [e, cioè, del licenziamento "ex lege", introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009 con riferimento ad una serie di ipotesi, esplicitate nell'articolo 55 quater, essenzialmente legate a violazioni, ritenute particolarmente gravi, di doveri di diligenza e prestazione lavorativa].

5. 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. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3.

- l'art.16 del D.P.R. n. 62/2013 (codice di comportamento dei dipendenti pubblici) "Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice", al comma 1 dispone che "...La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice.... è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni...". Al comma 2 dispone che "... Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed 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 I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.". Infine, i commi 3 e 4 dispongono che "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."
- le linee guida approvate da ANAC con determinazione n.358/2017 raccomandano "... Al fine di rendere effettivamente vincolanti le prescrizioni comportamentali previste nel Regolamento è necessario che il Codice preveda il richiamo alle responsabilità conseguenti alla violazione degli obblighi nello stesso richiamati. Ferme restando le ipotesi di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del soggetto tenuto al rispetto del Codice, la qualificazione della violazione degli obblighi imposti dallo stesso come comportamento contrario ai doveri d'ufficio e come fonte di responsabilità disciplinare, impone alle singole amministrazioni di realizzare le condizioni per poter effettivamente e concretamente esercitare il potere sanzionatorio. Si ribadisce inoltre, per quel che riguarda la riconducibilità delle violazioni del Codice alla responsabilità disciplinare, l'opportunità di inserire nei contratti individuali di lavoro il richiamo al dovere di osservanza delle disposizioni del Codice, con la precisazione che l'eventuale violazione verrà sanzionata. Pertanto, ogni soggetto tenuto al rispetto del Codice, al momento della stipula del contratto con l'amministrazione, dovrà dare atto di conoscere il Codice, le sue prescrizioni e le conseguenti responsabilità, anche disciplinari, in caso di violazione. È inoltre opportuno sottolineare che le norme del Codice costituiscono altresì precise obbligazioni contrattuali e che, nei casi di violazione delle stesse, l'amministrazione agisce nei confronti del trasgressore, ricorrendo agli strumenti e alle tutele previste dall'ordinamento giuridico, quali, a mero titolo esemplificativo,

la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, anche di immagine, derivato all'amministrazione dalla condotta lesiva.".

In sintesi va affermata sia la valenza a fini disciplinari dei Codici (sia quello nazionale, sia quello di comportamento aziendale), che prescinde dal puntuale collegamento contrattuale con le relative sanzioni, sia la valenza ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile, anche indipendentemente dall'attivazione dell'azione disciplinare.

Ultima norma cui si ritiene di dare rilievo è quella del dovere di vigilanza, declinato al comma 6 dell'art.54 del D.lgs. n. 165/2001 "... 6. *Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.*".

Posto in rilievo il quadro normativo, la situazione delle ex Aziende Ulss 18 Rovigo e 19 Adria, oggi Ulss 5 Polesana, è la seguente:

- l'ex Azienda Ulss 18 di Rovigo con decreto del Direttore Generale n. 42 del 28.01.2014 aveva provveduto ad approvare il codice di comportamento dei propri dipendenti;
- l'ex Azienda Ulss 19 con decreto del Direttore Generale n. 241 del 16.04.2014 aveva provveduto ad approvare il codice di comportamento dei propri dipendenti.

In data 21.12.2017 è stato dato impulso alla consultazione pubblica ex art 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 per l'approvazione del nuovo Codice dell'Azienda Ulss 5 Polesana, espletata mediante avviso, pubblicato sul sito istituzionale, nonché notificata:

- alle organizzazioni sindacali;
- alle associazioni rappresentate nel consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore;
- alle organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono dei servizi prestati dall'Azienda.

Sono pervenute le seguenti segnalazioni:

- mail del 22.12.2017 a firma del Dirigente Nursing Up Aulss 5 Polesana di segnalazione di errore materiale (corretto D.lgs. n.165/200 con D.lgs. n.165/2001);
- nota Federconsumatori Rovigo del 10 gennaio 2018 di condivisione dell'impianto generale del Codice;
- nota pervenuta in data 16.01.2018 delle RSU Aziendali che segnalano la necessità di porre l'accento sulla necessità che tutti i dipendenti siano posti in grado di conoscere e di partecipare alla formazione obbligatoria organizzata dall'Azienda.

Delle segnalazioni pervenute si è tenuto conto.

L'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), dopo aver indicato una serie di osservazioni di cui si è tenuto conto, ha espresso, ai sensi dell'art.54, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001, il proprio parere favorevole al testo del Codice di Comportamento che oggi si pone in approvazione.

Per quanto sopra, il Direttore dell'UOC Affari Generali propone di approvare, con decorrenza dalla data di pubblicazione nel sito aziendale, il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti e dei soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono funzioni e attività per conto dell'Azienda Ulss 5 Polesana, nel testo allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.

Per quanto precede,

Il Direttore Generale

Preso visione della seguente normativa e regolamentazione:

- legge n. 190 del 6/11/2012 e s.m.i.;
- decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 e s.m.i.;
- determinazione ANAC n. 75/2013;
- determinazione ANAC n. 12/2015;
- determinazione ANAC n. 831/2016;
- determinazione ANAC n.358/2017;
- legge n. 179/2017;
- piano nazionale anticorruzione in vigore;

Visto il parere obbligatorio reso dall'Organismo indipendente di valutazione dell'Azienda;

Visto il parere favorevole dei Direttori Amministrativo e Sanitario ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 502/92 e s.m.i., nonché del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari ai sensi dell'art. 16 della L.R. 56/94 e s.m.i.;

delibera

1. di approvare il Codice di comportamento dei dipendenti e dei soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono funzioni e attività per conto dell'Azienda Ulss 5 Polesana, nel testo allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di stabilire che detto Codice entrerà in vigore dal 01 febbraio 2018;
3. di dare atto che il Codice di Comportamento verrà pubblicato nel sito aziendale – sezione trasparenza (atti generali);
4. di dare mandato ai Direttori/Dirigenti/Responsabili delle strutture tecnico funzionali/unità organizzative comunque denominate dell'azienda di rendere massima divulgazione al presente provvedimento nelle strutture di appartenenza;
5. di precisare che i dirigenti responsabili di ciascuna struttura aziendale, le strutture di controllo interno e l'Ufficio procedimenti disciplinari hanno l'obbligo di vigilare sull'applicazione del Codice di cui al presente provvedimento;
6. di dare mandato al Dirigente Ufficio per la trasparenza e l'anticorruzione di trasmettere la presente deliberazione all'ANAC, nonché ai Direttori/Dirigenti/Responsabili delle macrostrutture/unità organizzative dell'azienda;
7. di dare, altresì, mandato al Dirigente Ufficio per la trasparenza e l'anticorruzione di prevedere la massima diffusione dei contenuti del presente Codice attraverso la predisposizione di un piano formativo capillare, sistematico, rivolto a tutto il personale Aziendale;
8. di precisare, infine, che l'adozione del presente provvedimento non comporta alcun onere finanziario.

Pareri favorevoli in quanto di competenza:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Avv. Gianluigi Barausse

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Edgardo Contato

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott. Urbano Brazzale

II DIRETTORE GENERALE

Dott. F. Antonio Compostella

Il presente atto, eseguibile dalla data di adozione:

- è soggetto a controllo ;
- non è soggetto a controllo X

Rovigo, 25/01/2018

Il Direttore UOC Affari Generali e Legali

Dr.ssa Patrizia Davi

Attestazione di pubblicazione

Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.

Rovigo, 25/01/2018

Il Direttore UOC Affari Generali e Legali

Dr.ssa Patrizia Davi'

Copia del presente atto viene inviata in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 56 del 14.9.94)

Rovigo, 25/01/2018

Il Direttore UOC Affari Generali e Legali

Dr.ssa Patrizia Davi'

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Rovigo,

Il Direttore UOC Affari Generali e Legali

Da distribuire a:		
DIRETTORE GENERALE	x	
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	x	
DIRETTORE SANITARIO	x	
DIRETTORE SERV. SOCIO-SANITARI	x	
COLLEGIO DI DIREZIONE	x	
UOC DIREZIONE FUNZIONE OSPED.	x	
OSPEDALE DI ADRIA	x	
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	x	
UOC ASSISTENZA DISTRETTUALE	x	
DISTRETTO DI ADRIA	x	
UOC GESTIONE RISORSE UMANE	x	
UOS CONOSCENZA E FORMAZIONE	x	
UOC AFFARI GENERALI E LEGALI	x	
UOC BILANCIO PROGRAMM. FINANZ.	x	
UOC GEST.RIS.in CONVENZ.E DIR.AMM.	x	
		UOC INFORMATICA E INNOVAZIONE x
		UOC SERV. TECNICO x
		UOC ACQUIS. E GEST. BENI E SERV IZI x
		COMUNIC.E RAPPORTI CON I CITT. x
		UOC FARMACIA TERRITORIALE x
		UOC FARMACIA OSPEDALIERA x
		UOSD DISABILITA' x
		UOSD INFANZIA, ADOL.E FAMIGLIA x
		UOSD PROGRAMMAZIONE TERRIT. x
		UOS MEDICO COMPETENTE x
		UOC SERD x
		UOC CONTROLLO DI GESTIONE x
		UOC ORG. SERV.OSPED. E QUALITA' x
		UOS SERV. PREV. E PROTEZIONE x
		UOS SERV. OSPED. PER LE PROFESSIONI SANIT. x
		DIP. SALUTE MENTALE x
		UOSD ATTIVITA' SPECIALISTICHE AMBULAT. x
		___Responsabile trasparenza e anticorruzione x
		_____ -
		_____ -
		_____ -