

## RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni di cui al DPR n. 62/2013 costituisce la base minima e indefettibile di ciascun codice di comportamento adottato dalle amministrazioni; esso definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare (art. 1, comma 1 del citato DPR 62) mentre i Codici delle Amministrazioni vanno ad integrare e specificare le previsioni del Codice di cui al DPR 62 (art. 1 comma 2).

L'adozione del Codice da parte delle singole amministrazioni rappresenta una delle principali misure obbligatorie e trasversali previste dalla legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Codice di Comportamento dell'ASST Bergamo EST contiene pertanto gli ulteriori e più specifici doveri individuati in rapporto ai caratteri, alle funzioni, alla tipologia di azioni e al contesto in cui l'Azienda si trova ad operare declinando la base minima indefettibile delle disposizioni del DPR 62/2013 alla *mission* aziendale, attraverso l'introduzione di specifiche regole comportamentali che recepiscono anche le norme contenute nel codice etico aziendale.

L'adozione del Codice di Comportamento, oltre che strumento utile per la prevenzione di fenomeni illeciti e di cattiva gestione, costituisce occasione imprescindibile per orientare ed indirizzare comportamenti che valorizzino il profilo etico della condotta dei dirigenti, dipendenti, collaboratori e dell'Azienda nel suo complesso, ponendo i comportamenti amministrativi in diretta relazione con le esigenze dell'utenza del servizio pubblico, al fine di perseguire il miglioramento di funzioni ad elevato impatto sulla qualità dei servizi, sull'efficienza e sulla trasparenza dell'azione amministrativa in ambito sanitario.

Per la finalità di adattamento a diverse realtà organizzative e territoriali, l'adozione del Codice di comportamento dell'ASST Bergamo EST sollecita una continua attività di monitoraggio ed aggiornamento delle disposizioni in esso contenute, rispetto alla quale assume fondamentale rilevanza la formazione del personale diretta alla conoscenza e corretta applicazione del Codice, nei vari contesti organizzativi.

### Riferimenti normativi

- art. 54 comma 5 del D.Lgs.165/2001 per cui “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 .... omissis.....”;
- D.P.R. 16/4/2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165”;
- Delibera n. 75/2013 “Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni” emanata dalla CIVIT (Commissione Indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione) ora ANAC (Agenzia Nazionale Anticorruzione);

- Determinazione ANAC n. 75 del 28.10.2015 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Determinazione ANAC n. 831 del 03.08.2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- “Linee Guida per l’adozione dei Codici di Comportamento negli enti del SSN” del 20 settembre 2016 prodotte dal Tavolo Tecnico congiunto ANAC – Ministero della Salute – AGENAS (Agenzia Nazionale per i servizi sanitari regionali), approvate da ANAC con delibera n. 358 del 29 marzo 2017;

Con il Codice di Comportamento si applica il nuovo regime degli effetti giuridici e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali, regime previsto dal comma 3, art. 54 del D.lgs n. 165/2001, così come modificato dall’ art. 1 comma 44, della L. 190/2013.

### **Procedura seguita per la predisposizione ed approvazione del Codice di comportamento:**

- Predisposizione della bozza del codice da parte della SSD Affari Generali e Legali;
- Pubblicazione sul sito WEB aziendale di un avviso specifico con l’invito a trasmettere proposte e contributi, utilizzando apposito modulo ivi allegato, al fine di dare piena attuazione alla procedura aperta per la definizione del codice con conseguente partecipazione degli stakeholder;
- Inoltro della Bozza alle Organizzazioni sindacali;
- Acquisizione del parere obbligatorio di conformità del Codice alle linee guida ANAC da parte dell’OIV che ha espresso parere favorevole in data 23 giugno 2017, fatta salva la modifica all’art. 9 della bozza (unire i punti a e b) e l’inserimento del comma 6 all’art. 16 allo scopo di ribadire che *“la violazione delle disposizioni del Codice costituisce criterio negativo di valutazione della performance individuale e quindi anche dell’attribuzione della retribuzione di risultato e delle premialità individuali”* in analogia a quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Lombardia.

Entro il 20 giugno 2017, termine ultimo per la presentazione di proposte ed osservazioni, è pervenuta da un dipendente la proposta di mettere in evidenza nell’art. 11 il divieto di scattare foto relative a situazioni clinico assistenziali (ferite, interventi) e di divulgarle attraverso i social network.

Le proposte pervenute sono state recepite nella stesura definitiva del Codice.

### **Controlli:**

Il Codice, unitamente alla relazione illustrativa, sarà inviato all’Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi dell’articolo 1, comma 2, lettera d) della legge 6 novembre 2012, n. 190.

I controlli sull’attuazione e il rispetto del Codice di comportamento aziendale sono definiti all’art.15 “Vigilanza, monitoraggio e attività formative”.

F.to Il Dirigente Responsabile della SSD  
Affari Generali e Legali  
Dr.ssa Daniela Vitali