

# Un Codice di comportamento unico per il personale del Servizio Sanitario Regionale

*Giornata metropolitana della trasparenza  
15 novembre 2018*

Marzia Cavazza  
Regione Emilia-Romagna

# Interventi della Regione Emilia-Romagna su legalità e prevenzione della corruzione



# Legge regionale n. 9/2017 – Art.5

## Politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza

1. In coerenza con i principi e le finalità della legge regionale 28 ottobre 2016, n. 18 (Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili) e, nello specifico, con quanto disposto dall'articolo 15, le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale perseguono gli obiettivi di prevenzione e contrasto della corruzione e di promozione della trasparenza, in particolare mediante:

a) l'adozione delle migliori prassi di attuazione delle disposizioni della legge 6 novembre 2012, n. 190...

b) la programmazione, nell'ambito dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione, di obbligatorie misure di rotazione degli incarichi, con particolare riferimento agli incarichi dirigenziali, secondo criteri definiti in coerenza con gli indirizzi contenuti nel Piano nazionale anticorruzione; solo nei casi, adeguatamente motivati, in cui la rotazione non sia possibile, devono essere programmate misure alternative di prevenzione della corruzione con effetti analoghi

c) l'adozione delle migliori prassi di attuazione delle disposizioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33...

d) l'emanazione, ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, del **codice di comportamento dei dipendenti**, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il codice di comportamento prevede il dovere da parte del personale di assicurare la pubblicizzazione, tramite apposita dichiarazione da rendersi annualmente in forma completa all'ente di appartenenza, di tutti i rapporti intercorsi, a qualsiasi titolo, con soggetti esterni dai quali possa derivare un conflitto di interessi anche potenziale; detta dichiarazione specifica tutti gli eventuali emolumenti percepiti e i benefici goduti, sia direttamente che indirettamente.

d) ...

*Il codice di comportamento deve contenere la previsione per cui l'eventuale violazione del dovere di rendere la predetta dichiarazione, nonché di fornire le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche, previsto dalla vigente normativa di legge per il personale titolare di incarico dirigenziale, è fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile, ai sensi dell'articolo 54, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.*

***A decorrere dall'entrata in vigore della presente legge, le disposizioni contenute nei due periodi precedenti integrano il contenuto dei codici di comportamento definiti dalle Aziende e dagli Enti del Servizio sanitario regionale.***

*Le predette amministrazioni sono tenute ad esercitare il potere disciplinare in caso di mancato assolvimento, nel rispetto delle procedure definite dalle amministrazioni stesse, dei doveri prima richiamati.*

# Percorso

- Mandato all'Organismo Indipendente di Valutazione del SSR da parte dell'Assessore Politiche per la Salute di effettuare una analisi comparativa dei Codici adottati dalle singole Aziende
- Attivazione Gruppo di lavoro Regione/Aziende/OIV-SSR a fine 2016
- Elaborazione testo
- Condivisione con le Aziende sanitarie all'interno del Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
- Condivisione con i Direttori Generali delle Aziende
- Presentazione OO.SS.
- DGR «Approvazione dello schema tipo di Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna»
- Trasmissione ad Aziende per l'attuazione del percorso finale di approvazione e adozione

# Elementi caratterizzanti e obiettivi

- Semplicità e chiarezza nei contenuti e nel linguaggio:
  - Linguaggio e contenuti focalizzati su Aziende sanitarie
  - No riferimenti a norme nazionali ulteriori
  - Riferimenti espliciti ai vari destinatari
- Coerenza e completezza:
  - Inserimento di tutti i contenuti significativi del DPR 62/2013
  - Aggiornamento secondo i contenuti della LR 9/2017
  - Coerenza con le Linee Guida ANAC
- Flessibilità:
  - Rinvio a regolamenti aziendali per maggiori dettagli locali
  - Collegamento con dichiarazioni da inserire nel sw GRU

# Ambito di applicazione

- a) dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
- b) dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in comando, distacco o fuori ruolo;
- c) collaboratori e consulenti dell'Azienda con qualsiasi tipologia di contratto e incarico, conferito a qualsiasi titolo;
- d) medici e altro personale universitario integrati per l'assistenza;
- e) medici di medicina generale, pediatri di libera scelta e specialisti ambulatoriali interni per quanto compatibile con la convenzione vigente;
- f) medici in formazione specialistica, ricercatori a tempo determinato e/o con contratti flessibili, dottorandi, assegnisti di ricerca autorizzati allo svolgimento delle attività assistenziali;
- g) Direttore generale, amministrativo e sanitario, scientifico e socio-sanitario ove presenti;
- h) personale a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni, servizi o lavori.

# Articoli specifici rilevanti per SSR (integrativi rispetto a DPR 62)

Art.14 Gestione delle liste di attesa e attività libero professionale

Art.15 Ricerca e sperimentazioni

Art.16 Sponsorizzazioni e attività formativa

Art.17 Rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici

Art.18 Attività conseguenti al decesso

# Le indicazioni per le aziende

- Il comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che ciascuna amministrazione definisce il proprio codice di comportamento “con procedura aperta alla partecipazione”. Con tale espressione si vuole intendere che l'adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, dovrà avvenire con il coinvolgimento degli stakeholder, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione.
- fissato un termine per l'adozione del Codice da parte di ciascuna azienda, con il parere obbligatorio dell'OIV-SSR

ADOZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO	
AZIENDA	DELIBERA APPROVAZIONE
AUSL PIACENZA	N.141 DEL 31/05/2018
AUSL PARMA	N.348 DEL 29/05/2018
AOU PARMA	N.401 DEL 29/05/2018
AUSL REGGIO EMILIA	N.200 DEL 25/05/2018
AUSL MODENA	N.143 DEL 29/05/2018
AOU MODENA	N.100 DEL 29/05/2018
AUSL BOLOGNA	N.166 DEL 29/05/2018
AOU BOLOGNA	N.115 DEL 24/05/2018
IOR BOLOGNA	N.127 DEL 30/05/2018
AUSL IMOLA	N.112 DEL 25/05/2018
AUSL FERRARA	N.100 DEL 30/05/2018
AOU FERRARA	N.115 DEL 25/05/2018
AUSL ROMAGNA	N.209 DEL 30/05/2018

# Perché un codice «unico»

- Per sottolineare il valore di sistema delle indicazioni relative ai comportamenti di chi opera all'interno del SSR
- Per rafforzare il Servizio Sanitario Regionale come Sistema
- Per garantire un riferimento unico per tutti in un contesto di integrazioni e scambi fra aziende sempre più forti