

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE DELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI BOLOGNA POLICLINICO S.ORSOLA-MALPIGHI

1. Aggiornamento del “Codice di Comportamento” anno 2018

Tenuto conto del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che prevede un insieme di misure rivolte alle regioni e alle organizzazioni sanitarie aziendali con lo scopo di favorire una maggiore capacità da parte delle istituzioni sanitarie di contrasto dei fenomeni corruttivi nel breve/medio periodo, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62 del 2013, dei Codici di comportamento adottati dalle singole Aziende sanitarie e delle linee guida ANAC Determinazione n. 358 del 29.03.2017, la regione Emilia Romagna ha costituito uno specifico gruppo di lavoro per l'elaborazione di uno schema tipo di Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna.

Tale documento è stato condiviso con tutti i RPCT delle Aziende sanitarie, con l'OIV-SSR e con i Direttori Generali delle Aziende sanitarie e costituisce lo schema di riferimento cui le aziende Sanitarie regionali devono conformarsi nella predisposizione del Codice di comportamento aziendale.

2. Principi generali

I principi fondamentali riconosciuti e condivisi dall'Azienda per il perseguimento della mission aziendale e su cui si fondano i comportamenti oggetto del Codice sono, oltre a quelli di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, quelli di correttezza, buona fede, onestà, proporzionalità, obiettività, equità e ragionevolezza, indipendenza, efficacia, efficienza e sostenibilità, centralità della persona, non discriminazione, legalità e integrità, trasparenza, riservatezza, valorizzazione del patrimonio professionale, ricerca e orientamento all'innovazione, responsabilità sociale, multidisciplinarietà e integrazione e tutela della sicurezza dei pazienti e dei dipendenti.

3. Iter di adozione

In considerazione:

- dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012
- dell'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013
- della delibera n. 75 del 24.10.2013 con cui l'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche – ex CIVIT) ha approvato Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni

- della Determinazione ANAC n. 358 del 29/03/2017, Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale
- della Delibera della Giunta della Regione Emilia Romagna n. 96 del 29/01/2018, Approvazione schema tipo del Codice di Comportamento per il personale operante presso le Aziende Sanitarie della Regione Emilia Romagna

è stata predisposta la bozza del Codice di Comportamento Aziendale individuando, per la consultazione dello stesso e la formulazione di proposte ed osservazioni da parte degli Stakeholders il **periodo dal 29.03.2018 al 21.04.2018**, ai fini della conclusione dell'iter di approvazione entro il 31 maggio 2018.

La pubblicazione è stata accompagnata da comunicazioni specifiche ed invito indirizzati:

- ✦ agli organismi sindacali aventi titolo di tutte e tre le aree di contrattazione collettiva del personale del Servizio Sanitario Nazionale
- ✦ al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Università degli Studi di Bologna
- ✦ Al Comitato Misto Consultivo
- ✦ Al Comitato Unico di Garanzia
- ✦ Agli Ordini e Collegi di tutte le Professioni presenti nell'ordinamento del Servizio Sanitario Nazionale (invio unitamente ad Azienda Usl di Bologna, Imola e IOR)
- ✦ Alle Associazioni rappresentate nel Consiglio Nazionale dei consumatori e degli utenti invio unitamente ad Azienda Usl di Bologna, Imola e IOR)
- ✦ Alle Associazioni o altre forme di Organizzazioni Rappresentative di particolari interessi e a tutti i soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'AOSP-BO (invio unitamente ad Azienda Usl di Bologna, Imola e IOR)

Onde agevolare la presentazione di osservazioni e proposte, seguendo la logica dell'articolato stesso del Codice, è stata predisposta apposita modulistica scaricabile dalla sezione di pubblicazione, ove, altresì, è stata inserita la possibilità di intervenire informaticamente direttamente sulla sezione del sito.

Sono pervenute le osservazioni riepilogate nella tabella di cui alla sezione successiva, contenente anche le relative valutazioni aziendali.

La bozza definitiva del Codice, è stata presentata al Collegio di Direzione in data 9 maggio e sottoposta dell'Organismo aziendale di supporto (OAS), unitamente alla presente relazione, in data 14 maggio ai fini dell'istruttoria preliminare in vista del parere obbligatorio dell'OIV.

**Il responsabile aziendale
della prevenzione della Corruzione
Luisa Capasso**

Bologna 14/5/2018

ALLEGATO 1

OSSERVAZIONI PERVENUTE DAGLI STAKEHOLDER

ALLEGATO N. 1

PROPOSTE ED OSSERVAZIONI PERVENUTE DA PARTE DEGLI STAKEHOLDERS

SOGGETTO PROPONENTE

OSSERVAZIONI PRODOTTE

VALUTAZIONI AZIENDALI

RPCT -
Università degli
studi di Bologna

L'art. 3, comma 2, lett. d) del C.C.A. vigente prevede che le norme del codice sono rivolte:

- Al personale universitario convenzionato, sia contrattualizzato che non contrattualizzato, con riferimento all'esercizio dell'attività assistenziale.

La norma è coerente con l'art. 5 , 2° comma del d.lgs.vo n.517/99 laddove prevede che *"ai professori e ricercatori universitari..., fermo restando il loro stato giuridico, si applicano per quanto attiene all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con le aziende e a quello con il direttore generale, le norme stabilite per il personale del SSN."*

L'art.2, comma 1 del nuovo testo di C.C.A. formulato dall'Azienda stabilisce, invece che il codice si applica...:

d) a medici e altro personale universitario integrati per l'assistenza.

Nella nuova formulazione, l'applicazione del codice aziendale al personale univ. convenzionato non è più circoscritto allo svolgimento dell'attività assistenziale, ma avviene in linea generale.

Tale modifica potrebbe risultare lesiva delle prerogative e dello stato giuridico del personale universitario convenzionato, (espressamente salvaguardato dall'art.5 del d.lgs.vo n.517/99), oltre a porre concreti problemi e conflitti applicativi nel caso in cui vi siano norme del C.C. universitario che contrastino con quello ospedaliero.

Pertanto proponiamo di ripristinare il testo vigente.

La formulazione prevista nel Codice in via di approvazione, vuole maggiormente sottolineare l'aspetto della integrazione delle attività svolte dai " medici e altro personale universitario integrati per l'assistenza " nelle tre funzioni dell'assistenza , della didattica e della ricerca e non la si ritiene invadente rispetto allo status giuridico dell'universitario o in contrasto con quanto prevede l'art. 5 , 2° comma del d.lgs.vo n.517/99 citato.

Si fa riferimento ai comportamenti degli stessi nell'ambito del rapporto convenzionale esistente disciplinato dal protocollo di intesa Regione - Università e dall'accordo attuativo e si richiamano le Linee Guida ANAC (delib. N. 358/2017)

E' di particolare importanza che i comportamenti siano conformi a quanto previsto nel Codice, relativamente a tutte le attività svolte dal personale convenzionato nell'ambito della convenzione stessa.

Ciò peraltro anche in riferimento a quanto pronunciato dalla Corte Costituzionale, vale a dire che l'attività di assistenza ospedaliera e quella didattico-scientifica affidate dalla legislazione vigente al personale medico universitario si pongono tra loro in un rapporto che non è solo di stretta connessione, ma di vera e propria compenetrazione (sentenze n. 136 del 1997, n. 126 del 1981, n. 103 del 1977), in considerazione della natura necessariamente teorico-pratica dell'insegnamento medico e della ricerca in ambito clinico. Quindi non si intendono affatto comprimere le prerogative del personale universitario,.

ALLEGATO N. 1

PROPOSTE ED OSSERVAZIONI PERVENUTE DA PARTE DEGLI STAKEHOLDERS

SOGGETTO PROPONENTE	OSSERVAZIONI PRODOTTE	VALUTAZIONI AZIENDALI
Dipendente Policlinico	<p>Articolo 3 lettera A</p> <p>In base a quanto enunciato l'utente per quanto ben informato e accudito, sembra essere destinatario passivo della prestazione sanitaria. Riterrei più significativo specificare il ruolo attivo che per la nostra azienda il paziente deve avere nel proprio processo di cura.</p>	<p>L'osservazione condivisibile, non è strettamente pertinente con la "materia" del Codice rivolto ai dipendenti ed assimilati.</p>
	<p>Articolo 3 lettera D</p> <p>Mi piacerebbe venisse sottolineata l'importanza che riveste la Trasparenza non solo nei confronti dei soggetti esterni ma anche nei confronti dei dipendenti, in tutti i processi interni anche privi di interesse pubblico</p>	<p>Un auspicio condivisibile, che deve essere tenuto presente, giustamente. Peraltro le pubblicazioni in amministrazione Trasparente non rilevano solo per l'esterno ma anche per i dipendenti. Inoltre le pubblicazioni sul sito sono previste non solo quando soddisfino un interesse pubblico</p>
	<p>Articolo 3 lettera F</p> <p>Sulla valorizzazione delle professionalità sarebbe significativo un impegno a promuovere il coinvolgimento del personale nelle scelte organizzative</p>	<p>Il coinvolgimento si ritiene avvenga in relazione al livello di incarico conferito e alla connessa responsabilità organizzativa.</p>
	<p>Articolo 3 lettera L2</p> <p>aggiungerei il perseguimento del benessere organizzativo negli obiettivi della sicurezza sul lavoro</p>	<p>Per il benessere organizzativo cfr art 12 punto 4/2</p>
	<p>Articolo 12 comma 4 punto 7</p> <p>Gli incarichi conferiti incidono sul curriculum dei soggetti e determinano un punteggio aggiuntivo in caso di selezioni e concorsi. La rotazione degli incarichi andrebbe messa come regola generale per evitare che vengano conferiti funzioni a persone al solo scopo di gonfiarne il curriculum.</p>	<p>Il punto cui si fa riferimento, non tratta degli incarichi ma dell'assegnazione delle attività nell'ambito di una struttura organizzativa. Qui si prevede ove possibile e opportuno, una rotazione nelle attività, sulla base delle risorse disponibili, delle competenze e degli obiettivi di budget.</p>