

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE DELL'IRCCS AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI BOLOGNA**

### **PREMESSA**

Tra le misure volte alla lotta della corruzione nella pubblica amministrazione, i codici di comportamento rivestono, nella strategia delineata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", un ruolo fondamentale, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti pubblici e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico.

La legge n. 190 ha previsto una completa riformulazione dell'articolo 54 del d.lgs. 165/2001, cui ha fatto seguito l'adozione del d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Tale Regolamento indica i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare e prevede, nel contempo, che le relative disposizioni siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni. Le amministrazioni pubbliche quindi, nell'esercizio del potere di autodisciplina ad esse delegato dal comma 5 del citato articolo 54, sono state chiamate a "personalizzare" i propri codici e a rinforzarne la portata, in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali.

In tale contesto l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha definito, con la delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, le prime Linee Guida generali in materia ed è successivamente intervenuta sul tema con la Determinazione n. 358 del 29/03/2017 ad oggetto "Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale"

Con deliberazione n. 115 del 24/05/2018 l'Azienda ha approvato il proprio Codice di Comportamento sulla base dello schema tipo di "Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna" approvato con la delibera di Giunta Regionale n. 96 del 29/01/2018.

Con la delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche” al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento, sia per orientare le condotte di chi lavora nell’amministrazione e per l’amministrazione nell’ottica di perseguire al meglio l’interesse pubblico, sia quale strumento di prevenzione dei rischi di corruzione, da armonizzare e coordinare con i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Successivamente il D.L. 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, all’articolo 4 ha modificato l’art. 54 del D.Lgs. n.165/2001 citato, con l’inserimento di disposizioni riguardanti l’introduzione nel Codice di Comportamento nazionale:

- di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione (comma 1-bis);
- lo svolgimento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale (comma 7).

Con il D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 è stato modificato il Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013.

In particolare, la norma sopra richiamata:

- ha introdotto gli articoli 11-bis “Utilizzo delle tecnologie informatiche” e 11-ter “Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media”;
- ha integrato “le disposizioni particolari per i dirigenti” di cui all’art. 13 prevedendo misure riguardanti la responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori e per il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, i criteri di misurazione della performance;
- ha inserito nell’art. 15 il comma 5-bis riguardante la formazione del personale sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico.

Le nuove norme sono entrate in vigore dal 14 luglio 2023.

## **1. Aggiornamento del “Codice di Comportamento” anno 2023**

Tenuto conto delle recenti modifiche al Codice di comportamento nazionale (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62) apportate dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, il Tavolo Regionale di coordinamento degli RPCT ha elaborato una proposta di un nuovo Schema tipo del Codice di comportamento delle Aziende sanitarie del Servizio sanitario regionale, che recepisce ed aggiorna il precedente Codice in coerenza con le nuove disposizioni nazionali.

Il nuovo testo è stato sottoposto all’esame di tutti i RPCT delle Aziende sanitarie ai fini di una preliminare condivisione, in esito alla quale sono state valorizzate le eventuali proposte ed osservazioni.

Lo schema tipo definitivo è stato approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 1956 del 13 novembre 2023, acquisita al PG 40579 del 21/11/2023.

Le principali modifiche sono state inserite negli articoli 11 e 12 rubricati rispettivamente “Comportamento nell’utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media” e “Disposizioni particolari per i dirigenti”.

Inoltre, il documento è stato armonizzato tenendo conto degli interventi contrattuali e legislativi successivi all’adozione del Codice aziendale di cui alla Deliberazione n. 115 del 24/05/2018.

Il nuovo testo è stato condiviso 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.

Con nota prot. n. 1184950 del 28.11.2023, ad oggetto “Codice di comportamento - Tempi e modalità del rilascio del parere dell’OIV-SSR”, l’Organismo Indipendente di Valutazione degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, ha indicato l’iter per l’acquisizione del parere ai sensi del citato art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come previsto dalla propria delibera n. 4/2016, invitando le Aziende ad approvare il nuovo codice di comportamento entro il 31 gennaio 2024, in conformità alla richiamata delibera regionale n. 1956/2023, previo espletamento di procedura aperta alla partecipazione degli stakeholders e ottenimento del relativo parere obbligatorio.

## **2. Principi generali**

E’ confermato l’impianto complessivo del testo 2018, i principi generali, le norme sul conflitto di interessi, quelle specifiche per l’area sanitaria (liste di attesa, attività libero professionale. Ricerca e sperimentazioni, sponsorizzazioni e attività formativa. Rapporti con società

farmaceutiche/ditte produttrici di dispositivi medici, attività conseguenti al decesso) e il sistema di sanzioni e di vigilanza.

Riguardo all'ambito soggettivo di applicazione, tra i destinatari del codice, è stato ricompreso il personale universitario non in convenzione assistenziale ai sensi del D.Lgs. n.517/1999 che svolge attività di ricerca, per la presenza di diversi IRCCS in ambito regionale.

Come in parte anticipato al punto che precede, gli aggiornamenti significativi rispetto al testo del 2018 riguardano:

- utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e social media (nuovo art. 11)
- istituto del pantouflage (art. 4, comma 5)
- attività formative (art. 7, comma 5)
- comportamento in servizio e nei confronti del pubblico, con inserimento di alcune nuove specifiche in diversi articoli ed in particolare nell'art. 10
- disposizioni particolari per i dirigenti con inserimento di alcune nuove specifiche all'interno dell'art. 12

### **3. Iter di adozione**

In ragione delle modificazioni introdotte dal DPR n. 81/2023 e nella necessità di provvedere all'aggiornamento dei Codici delle Aziende Sanitarie regionali, è stata confermata la scelta regionale del 2018 per lo studio e l'elaborazione di un testo condiviso al fine di pervenire ad un unico schema di riferimento.

E' stata pertanto predisposta la bozza del Codice di Comportamento Aziendale, in conformità allo schema tipo regionale di cui alla citata DGR n. 1956/2023, individuando, per la consultazione e la formulazione di proposte ed osservazioni da parte degli Stakeholders, il periodo dal 27/11/2023 al 15/12/2023 (con invito a fare pervenire le osservazioni entro le ore 12:00 del 15/12/2023 all'indirizzo anticorruzione@aosp.bo.it.) ai fini della conclusione dell'iter di approvazione entro il 31 gennaio 2024.

Inoltre, sempre in data 27/12/2023 è stata data l'informativa alle OOSS Comparto e delle Aree dirigenziali.

Contestualmente, è stata data l'informativa tramite e-mail anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna.

Entro il termine del 15/12/2023 sono pervenute le osservazioni riepilogate nella tabella di cui alla sezione successiva, contenente anche le relative valutazioni aziendali fornite in riscontro agli interessati.

La predetta bozza definitiva del Codice, in data 10 gennaio 2024, è stata sottoposta all'Organismo Aziendale di Supporto (OAS), unitamente alla presente relazione, ai fini dell'istruttoria per l'acquisizione parere obbligatorio dell'OIV, ai sensi del citato art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

L'OAS all'esito della predetta seduta ha compilato la check list per l'istruttoria preliminare sul codice di comportamento aziendale che è stata firmata dalla dott.ssa Ilaria Nonni Coordinatore OAS e dal RPCT aziendale.

## TABELLA PROPOSTE ED OSSERVAZIONI PERVENUTE DA PARTE DEGLI STAKEHOLDERS

La fase di partecipazione pubblica dell'aggiornamento del Codice di Comportamento secondo lo schema tipo di cui alla Delibera di Giunta della Regione Emilia Romagna n. 1956/2023 avviata in data 27/11/2023 e conclusa in data 15/12/2023 ore 12:00, ha visto l'invio delle proposte/osservazioni da parte degli stakeholders di seguito indicate:

SOGGETTO PROPONENTE	OSSERVAZIONI PRODOTTE	VALUTAZIONI AZIENDALI/RISCONTRI AGLI INTERESSATI
PG 44092/2023	<p>L'osservazione evidenzia:  <i>"Sono consapevole che il documento rivolto è ai dipendenti ma, a mio avviso, si dovrebbe trovare il modo di emettere un Codice comportamentale anche dell'utente soprattutto in quelle aree ad alto rischio , ma non solo"</i></p>	<p>Come evidenziato all'art. 1 rubricato "Natura e finalità del Codice", il Codice di Comportamento definisce i doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché i valori e i principi etici che i dipendenti e il personale operante a qualunque titolo presso l'Azienda sanitaria sono tenuti a osservare.</p> <p>Pertanto, tenuto conto che il Codice non prescrive norme comportamentali per gli utenti, si ritiene di non potere accogliere l'osservazione/proposta di integrazione presentata.</p>
PG 43894/2023	<p>L'osservazione richiede di:  <i>"Prendere in considerazione al "TITOLO II: PRINCIPI ETICI E VALORI DI RIFERIMENTO, Art. 3 Principi generali", il principio di autodeterminazione del dipendente in scienza e coscienza come espressione della libertà di coscienza, qualora questa si trovasse in conflitto di valori etici/religiosi e quindi favore le scelte del dipendente senza un distress morale.                      L'osservazione riguarda quindi la possibilità dell'obiezione di coscienza per motivi etici/religiosi</i></p>	<p>Con riguardo all'osservazione presentata si precisa quanto segue.</p> <p>Il Codice di Comportamento nazionale (DPR 62/2013 s.m.i.) definisce i doveri minimi di diligenza lealtà imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.</p> <p>Con lo Schema tipo del Codice di comportamento delle aziende sanitarie del Servizio sanitario</p>

SOGGETTO PROPONENTE	OSSERVAZIONI PRODOTTE	VALUTAZIONI AZIENDALI/RISCONTRI AGLI INTERESSATI
	<p><i>di non compatibilità con determinate procedure o interventi sanitari o con la volontà del paziente, che non rispettassero la libertà di coscienza del dipendente.”</i></p>	<p>regionale, posto in consultazione, sono stati meglio integrati e specificati i doveri individuati dal Codice di comportamento nazionale al fine di predisporre un testo di riferimento che tenesse conto del contesto e delle specificità del sistema sanitario e che assicurasse, al contempo, uniformità di valori e di doveri nell’ambito dei soggetti che operano nel SSR.</p> <p>I principi etici e i valori di riferimento sono quindi stati mutuati dal Codice di Comportamento nazionale e trasfusi con precisazioni in quello delle aziende sanitarie della Regione Emilia Romagna, che verrà adottato dall’AOU di Bologna.</p> <p>Pertanto, si ritiene di non potere accogliere l’osservazione/proposta di integrazione inviata. Si precisa comunque che le condizioni dell’obiezione di coscienza sono quelle previste e riconosciute dalla legge.</p>
<p>PG 43881/2023</p>	<p>1) Richiesta di integrare il codice art 11 lettera E contenete prescrizioni circa l'utilizzo dei social media</p> <p><i>In merito al comma E la integrazione proposta è la seguente: " c) Qualora dal proprio account personale si evinca l'appartenenza all'Ateneo, il dipendente, nel pubblicare opinioni, giudizi o commenti su fatti, cose o persone, precisa che si esprime a titolo personale." Questo perché sia Facebook che LinkedIn richiedono espressamente (in LinkedIn è obbligatorio)</i></p>	<p>Preliminarmente si precisa che nello schema di Codice di comportamento delle aziende sanitarie del Servizio sanitario regionale posto in consultazione sono stati meglio integrati e specificati i doveri individuati dal Codice di comportamento nazionale di cui al DPR 62/2013 e s.m.i. al fine di predisporre un testo di riferimento che tenesse conto del contesto e delle specificità del sistema sanitario e che assicurasse, al contempo, uniformità di valori e di doveri nell’ambito dei soggetti che operano nel SSR. Con riguardo alle osservazioni proposte si svolgono le seguenti considerazioni:</p>

SOGGETTO PROPONENTE	OSSERVAZIONI PRODOTTE	VALUTAZIONI AZIENDALI/RISCONTRI AGLI INTERESSATI
	<p><i>l'indicazione dell'Ente di appartenenza. Sarebbe pertanto opportuno per prevenire contenziosi che il dipendente indicasse direttamente nella intestazione del social la dicitura "opinioni espresse a titolo personale" in modo che compaia di default.</i></p>	<p>1) L'osservazione/proposta di integrazione non può essere accolta.</p> <p>Il Codice di Comportamento in argomento è adottato dall'IRCCS e non dall'Ateneo. Nel documento infatti sono definiti i doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché i valori e i principi etici che i dipendenti e il personale operante a qualunque titolo presso l'Azienda sanitaria sono tenuti a osservare.</p> <p>Il Codice si applica a tutto il personale che presta a qualsiasi titolo attività lavorativa per l'Azienda e quindi anche al personale universitario che è tenuto a rispettarlo.</p> <p>In questo ambito si ritiene sufficiente l'inserimento del principio generale per cui tutti i destinatari del codice sono tenuti:</p> <p>a) ad utilizzare i propri account di social media personali adottando ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente all'Azienda;</p> <p>b) ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Azienda o della pubblica amministrazione in generale.</p> <p>L'osservazione, tenuto conto della particolarità e novità della materia che viene posta in evidenza, potrà essere valutata in futuro nell'ambito</p>

SOGGETTO PROPONENTE	OSSERVAZIONI PRODOTTE	VALUTAZIONI AZIENDALI/RISCONTRI AGLI INTERESSATI
		dell'adozione di eventuali linee guida sull'uso dei social media.
	<p>2) Richiesta di integrare il codice art 11 lettera G nel punto in cui specifica "Nel caso di eventuali contatti diretti, da parte degli organi di informazione, i singoli destinatari del Codice, in relazione alle attività aziendali, informano preventivamente gli uffici competenti secondo le disposizioni aziendali"</p> <p>L'osservazione propone di aggiungere: <i>"salvo che le dichiarazioni riguardino genericamente il proprio ambito professionale senza riferimento a specifiche attività svolte presso l'Azienda"</i>.</p> <p><i>Questo perché qualsiasi professionista sanitario iscritto ad un albo ha il diritto-dovere secondo codice deontologico (cfr articolo 5 codice deontologico del Medico) di effettuare attività di educazione alla salute rivolta al pubblico. In nessun modo questo diritto-dovere può essere limitato dalla Azienda o comunque richiedere comunicazione preventiva"</i></p>	<p>2) L'osservazione/proposta di integrazione non può essere accolta in quanto, in ogni caso, i destinatari del Codice sono tenuti a comunicare preventivamente all'Azienda la tipologia di attività da espletare al fine di consentire all'Ente una linea di comunicazione coerente.</p>
	<p>Osservazione a mail che richiede di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Citare esplicitamente i borsisti (che spesso non sono medici) tra i destinatari del Codice;</li> </ul> <p>Consentire la partecipazione a società scientifiche riferita all'art. 6 dello schema di codice rubricato "Partecipazione ad associazioni e organizzazioni" per il quale <i>"1. I destinatari del Codice, nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, non assumono incarichi in associazioni e</i></p>	<p>Con riguardo all'ambito di applicazione soggettiva si precisa che il codice di comportamento posto in consultazione si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo presta attività lavorativa per l'Azienda, come espressamente previsto dall'art. 2. Nella previsione sopra riportata sono quindi ricompresi anche i borsisti che svolgono attività, anche non medica, in Azienda.</p> <p>Non si ritiene quindi di procedere con l'integrazione.</p>

SOGGETTO PROPONENTE	OSSERVAZIONI PRODOTTE	VALUTAZIONI AZIENDALI/RISCONTRI AGLI INTERESSATI
	<i>organizzazioni che possano porli in conflitto di interessi con l'attività svolta all'interno dell'Azienda, incluse le associazioni di volontariato e/o senza fini di lucro"</i>	In relazione alla seconda osservazione, si ritiene di non procedere con l'integrazione richiesta, in quanto la valutazione sul conflitto di interessi rispetto alle attività svolte per l'azienda deve sempre essere effettuata anche con riguardo alla partecipazione alle società scientifiche del personale dell'IRCCS, che è tenuto a dichiararla al momento della dichiarazione annuale.

Bologna 10/01/2024

**Il Responsabile aziendale  
della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  
Avv. Simona Maietti**