

Codice di comportamento

A.O.R.N. di Caserta

TESTO IN CONSULTAZIONE

Sommario

0. Riferimenti normativi	4
Premessa	5
art.1. Disposizioni di carattere generale	5
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	5
Art. 2. Ambito di applicazione	6
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	6
Art. 3 Principi generali	7
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	7
Art. 4 Regali, compensi e altre utilità	8
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	9
Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	9
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	10
Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari, conflitti d'interesse e obblighi di astensione	10
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	11
Art. 7 Prevenzione della corruzione	11
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	11
Art. 8 Trasparenza e tracciabilità	12
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	13
Art. 9 Comportamento nei rapporti privati	13
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	13
Art. 10 Comportamento in servizio	13
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	14
Art. 11 Rapporti con il pubblico	16
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	16
Art. 12 Disposizioni particolari per i dirigenti	17
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	18
Art. 12.1 Specifiche regole aziendali per la dirigenza del ruolo sanitario	19
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	19
Art. 13 Contratti ed altri atti negoziali	21
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	21
Art. 14 Vigilanza, monitoraggio e attività formative	21
SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:	22

Art. 15 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice e iter sanzionatorio	23
<i>SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:</i>	23
Art. 16 Disposizioni finali e abrogazioni	24
<i>SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:</i>	24
Allegato 1	25
Tabella delle violazioni del Codice di comportamento e delle relative sanzioni disciplinari.....	25

0. Riferimenti normativi

- Costituzione della Repubblica Italiana - artt. 28, 97, 98;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- CCNL Comparto del 1.9.1995 come modificato dai CCCCNNLL del 19.4.2004 e del 10.4.2008;
- CCNL per l’Area della Dirigenza Medica e Veterinaria del 6.5.2010;
- CCNL per l’Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del 6.5.2010;
- Intesa tra Governo, Regioni ed enti locali per l’attuazione dell’articolo 1, commi 60 e 61, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, siglata in data 24 luglio 2013;
- Delibera A.N.A.C. n. 75/2013;
- Determinazione A.N.A.C. del 28/10/2015 n.12 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Determinazione A.N.A.C. del 3/08/2016 n.831 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- Delibera A.N.A.C. n. 358 del 29/3/ 2017 “Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale”;
- Decreto Legislativo n.50 del 18/4/2016, come modificato ed integrato dal Decreto Legislativo n.56 del 19/4/2017 “Codice dei contratti pubblici”;
- Legge 7 agosto 1990 n°241;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008 n°81 e ss.mm. e ii.

Premessa

Il presente Codice di comportamento viene adottato a seguito di invito pervenuto dall'A.N.A.C., con nota prot. 0021589 del 08/03/2018, ad adeguarsi alle *"Linee Guida per l'adozione dei codici di comportamento negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale"*, di cui alla determinazione n. 358 del 29/3/2017.

Esso declina, ai sensi dell'art.54 del D. Lgs. 165/2001, le regole di condotta integrative e/o aggiuntive a quelle contenute nel codice di comportamento generale approvato con D.P.R. 62/2013.

art.1. Disposizioni di carattere generale

REGOLE GENERALI

Il D.P.R. 62/2013 all'art. 1 recita:

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.
2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n.165 del 2001.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

3. In ottemperanza a quanto previsto dal comma 2, il presente codice individua, anche sulla base del contributo fornito dai portatori di interessi diffusi (stakeholder) e dalle OO.SS., a seguito di consultazione pubblica sul sito web aziendale e trasmissione del documento via email alle suddette OO.SS., le ulteriori norme di comportamento idonee a qualificare e valorizzare il profilo ed il ruolo dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale "Sant'Anna e San Sebastiano" di Caserta, di seguito denominata A.O.R.N. di Caserta, secondo canoni rispondenti ai principi di imparzialità e buon andamento, di integrità ed esclusività, sanciti dagli artt. 97 e 98 della Carta Costituzionale e ai principi posti a fondamento della mission aziendale, quali:
 - a) la centralità e priorità dei bisogni del cittadino e del paziente;
 - b) l'equità delle condizioni di accesso;
 - c) l'orientamento all'innovazione;
 - d) la tutela e valorizzazione dei contenuti tecnico-professionali degli operatori;
 - e) il coinvolgimento di tutti i livelli organizzativi nella realizzazione della mission attraverso la condivisione delle responsabilità.
4. Il presente Codice è stato predisposto sulla base delle indicazioni e prescrizioni contenute nei seguenti atti e documenti:
 - a) Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia di codice di comportamento approvate con delibera n.358 del 29 marzo 2017;
 - b) Intesa tra Governo, Regioni ed enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, siglata in data 24 luglio 2013;
 - c) Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera ANAC n.72/2013.

Art. 2. Ambito di applicazione

REGOLE GENERALI

ai sensi dell’art. 2 del D.P.R. 62/2013:

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all’articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.
2. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all’articolo 3 del citato decreto n.165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.
3. Le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, 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. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.
4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

5. Nell’ambito dell’A.O.R.N. di Caserta, il presente Codice si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi aziendali, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e ai componenti della Direzione Generale e del Collegio Sindacale, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all’interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell’Azienda, incluse, in particolare, le seguenti categorie:
 - a) Medici e Psicologi a rapporto convenzionale;
 - b) Consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo;
 - c) Dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici;
 - d) Personale assunto con contratto di somministrazione;
 - e) Borsisti, stagisti e tirocinanti.
6. A tal fine, negli atti relativi all’instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, dovrà essere inserita, a cura della Struttura competente, una clausola che preveda la risoluzione o decadenza dal rapporto, in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

7. Nel contratto di affidamento di appalti di fornitura di servizi e lavori, nei bandi di gara, nei contratti di acquisizioni di collaborazioni e/o di consulenze, dovrà essere inserita, dalle unità operative competenti, apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

Art. 3 Principi generali

REGOLE GENERALI

ai sensi dell’art. 3 del D.P.R. 62/2013:

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l’interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all’immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l’azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Nei rapporti con i destinatari dell’azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell’azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

7. Anche in considerazione della specificità della mission aziendale, consistente nella tutela della salute individuale e collettiva, ciascun dipendente, in relazione al proprio ruolo, è chiamato a conformare il proprio comportamento ai seguenti ulteriori principi:
 - a) priorità dell’interesse pubblico generale, che deve in ogni caso prevalere su quello particolare, sia esso pubblico o privato;
 - b) collaborazione al perseguimento della mission aziendale attraverso un contributo leale, pieno e responsabile;

- c) impegno costante per migliorare i livelli di professionalità e la qualità dei contributi offerti;
- d) impegno a creare un contesto organizzativo e professionale che agevoli lo svolgimento del proprio ruolo e di quello degli altri operatori aziendali;
- e) cura dei beni aziendali;
- f) tutela della riservatezza;
- g) collaborazione e trasparenza nei confronti dei cittadini e dell'utenza;
- h) centralità del cittadino utente e dei suoi bisogni;
- i) rispetto della persona e delle situazioni di sofferenza;
- j) solidarietà, accoglienza, personalizzazione e umanizzazione dell'assistenza;
- k) tracciabilità e semplificazione degli atti e dell'attività amministrativa;
- l) tutela dell'immagine dell'amministrazione;
- m) integrità, con conseguente divieto di sfruttare nella vita sociale la posizione pubblica ricoperta e obbligo di astensione nelle situazioni di conflitto di interesse.

8. In conformità ai suddetti principi il dipendente dell'A.O.R.N. di Caserta, nel proprio agire quotidiano e in relazione al proprio ruolo, deve:

- a) considerare la centralità del cittadino utente nell'organizzazione e non mettere in atto azioni che possano privilegiare alcuni utenti a scapito di altri;
- b) impegnarsi al fine di garantire la massima accessibilità dell'utente ai servizi offerti dall'Azienda;
- c) mettere in atto tutte le azioni volte alla tutela del cittadino utente, al fine di garantire la libertà di espressione nell'esplicitare il bisogno di salute, nel rispetto della propria cultura e religione;
- d) attenersi, nei rapporti con gli utenti, ai principi della solidarietà umana, dell'accoglienza e dell'umanizzazione dell'assistenza.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

REGOLE GENERALI

ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 62/2013:

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura

dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell’Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all’esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell’ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all’ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l’imparzialità dell’amministrazione, il responsabile dell’ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

8. Il dipendente, nei rapporti con i terzi deve tenere un comportamento tale da disincentivare e prevenire una prassi, come quella dell’offerta di regali o di altre utilità, che mal si concilia coi principi di integrità e di imparzialità.

9. Il valore complessivo dei regali e delle utilità di modico valore di cui ai precedenti commi 3 e 5, ricevuti in qualità di dipendente, non deve superare l’importo annuo di 150,00 euro.

10. Al di fuori dei casi consentiti e nei casi di dubbio circa il loro valore, i regali e le utilità devono essere rifiutati dal dipendente, che dovrà curarne la restituzione, direttamente o mediante l’amministrazione, al mittente, dandone comunicazione scritta al Responsabile della struttura di appartenenza.

11. Nei casi consentiti, l’accettazione di regali o altre utilità, deve essere comunicata al Responsabile della struttura di appartenenza e, qualora si tratti di Responsabili di strutture apicali, al Direttore Amministrativo o Sanitario d’Azienda, dandone tempestivamente comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

REGOLE GENERALI

ai sensi dell’art. 5 del D.P.R. 62/2013:

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell’ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell’attività dell’ufficio. Il presente comma non si applica all’adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

3. Il dipendente non fa pressioni sui colleghi o sugli utenti dei servizi o con gli stakeholder per indurli ad aderire ad associazioni e organizzazioni di alcun tipo.
4. Il dipendente si astiene dal trattare o dall'intervenire nella trattazione di pratiche relative ad associazioni di cui è membro.
5. Il dipendente si astiene, altresì, dall'intervenire in rappresentanza dell'associazione di cui è membro nelle relazioni, formali ed informali, con l'AORN di Caserta.
6. La comunicazione di cui al comma 1 dovrà essere effettuata tempestivamente da ciascun dipendente all'atto dell'adesione alle associazioni indicate al comma 4, senza ulteriore sollecitazione da parte dell'Amministrazione e all'atto dell'assegnazione all'ufficio per il personale neoassunto o acquisito in organico a seguito di procedura di trasferimento o mobilità.
7. Con le stesse modalità potrà essere segnalata la cessazione della propria appartenenza all'associazione o all'organizzazione già oggetto di comunicazione.

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari, conflitti d'interesse e obblighi di astensione

REGOLE GENERALI

ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. 62/2013:

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
 - a) se in prima persona o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.
3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia il tutore curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

4. Nei casi previsti dal precedente comma, il dipendente deve darne comunicazione per iscritto tramite protocollo, precisando le ragioni che determinano l'obbligo di astensione, al Responsabile della struttura di appartenenza, e, nel caso degli apicali, del la struttura sovraordinata o, in mancanza, al Direttore Sanitario o Amministrativo dell'Azienda, in relazione all'area di appartenenza.
5. Il Responsabile della Struttura di appartenenza o il Direttore dell'AORN di Caserta verifica l'effettiva sussistenza nel caso concreto delle condizioni che determinano l'obbligo di astensione e adotta i conseguenti provvedimenti di competenza.
6. Il soggetto destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e rispondere per iscritto al dipendente medesimo, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono, comunque, l'espletamento delle attività da parte del medesimo.
7. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile della struttura dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.
8. La violazione sostanziale della norma, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso.
9. L'astensione deve essere annotata, senza indicazione delle cause che l'hanno determinata.
10. La procedura di comunicazione, valutazione ed archiviazione dei casi di astensione, definita nel presente articolo, deve essere seguita anche nelle ulteriori ipotesi di conflitto di interesse previste da altre disposizioni normative per le quali non siano definite diverse specifiche procedure.

Art. 7 Prevenzione della corruzione

REGOLE GENERALI

ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 62/2013:

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

2. Tutti i dipendenti sono tenuti a partecipare e collaborare attivamente all'attuazione della politica di prevenzione della corruzione e al processo di gestione del relativo rischio e a prestare, a tal fine, la loro piena e tempestiva collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, corrispondendo, con tempestività ed esaustività, alle richieste dei medesimi.
3. I Dirigenti Responsabili delle strutture aziendali:

- a) promuovono, all’interno della struttura cui sono preposti, attraverso concrete azioni ed iniziative, la diffusione della cultura della legalità e del rispetto delle regole in genere, anche mediante un adeguato riconoscimento, in sede di valutazione individuale, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, dell’intrinseco valore positivo dei comportamenti virtuosi;
- b) promuovono, all’interno della struttura cui sono preposti, il pieno e motivato coinvolgimento di tutti i dirigenti e dipendenti nell’attuazione della strategia di contrasto e prevenzione della corruzione, inclusa l’attività di mappatura dei processi, identificazione, analisi e valutazione dei rischi e di proposta e definizione delle misure di prevenzione;
- c) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti della struttura cui sono preposti;
- d) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l’individuazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- e) provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nella struttura cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- f) adempiono e vigilano sull’osservanza ed attuazione, nell’ambito delle strutture cui sono preposti, degli obblighi derivanti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato dall’Azienda.

4. L’obbligo di denuncia e di segnalazione di cui al comma 1 si intende assolto anche mediante la segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione o agli altri soggetti individuati nell’apposita procedura di whistleblowing adottata dall’AORN di Caserta, per dare concreta attuazione al disposto dell’art. 54 bis, del D. L.vo 165/2001, introdotto dall’art. 1, comma 51, della legge 190/2012.

5. Al dipendente che effettua in buona fede la segnalazione di illeciti o irregolarità viene assicurata ampia tutela, sia attraverso la garanzia dell’anonimato, sia attraverso il divieto di ogni forma di discriminazione o ritorsione.

6. Tutti coloro che, in ragione del loro ufficio o per altra causa, vengono a conoscenza di una segnalazione, sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sul suo contenuto e sull’identità del suo autore. La diffusione impropria di tali dati è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva, ove ne sussistano i presupposti, la responsabilità penale in relazione al reato di “rivelazione di segreti di ufficio”, ai sensi dell’art. 326 del codice penale.

Art. 8 Trasparenza e tracciabilità

REGOLE GENERALI

ai sensi dell’art. 9 del D.P.R. 62/2013:

1. Il dipendente assicura l’adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell’elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all’obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

3. Il dipendente si informa diligentemente sulle disposizioni contenute nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e fornisce la collaborazione e le informazioni necessarie alla realizzazione delle misure in esso previste.

4. I Responsabili delle strutture aziendali devono verificare che gli atti conclusivi dei procedimenti contengano le informazioni necessarie a ricostruire tutte le fasi del procedimento stesso.

Art. 9 Comportamento nei rapporti privati

REGOLE GENERALI

ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. 62/2013:

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

2. In particolare, nei rapporti con altri enti pubblici, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente:

- a) non promette facilitazioni per pratiche d'ufficio in cambio di un'agevolazione per le proprie;
- b) non chiede di parlare con i superiori gerarchici dell'impiegato o funzionario che segue la questione privata del dipendente, facendo leva sulla propria posizione gerarchica all'interno dell'AORN di Caserta;
- c) non diffonde informazioni e non fa commenti, nel rispetto e nei limiti della libertà di espressione, volutamente atti a ledere l'immagine o l'onorabilità di colleghi, di superiori gerarchici, di amministratori, o dell'ente in generale.

3. Nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati, con esclusione dei rapporti professionali e di confronto informale con colleghi di altri enti pubblici, il dipendente:

- a) non anticipa contenuti specifici di procedimenti di gara, di concorso, o di altri procedimenti che prevedano una selezione pubblica comparativa ai fini dell'ottenimento di contratti di lavoro, di prestazione di servizi o di fornitura, di facilitazioni, e benefici in generale;
- b) non diffonde i risultati di procedimenti, prima che siano conclusi.

Art. 10 Comportamento in servizio

REGOLE GENERALI

ai sensi dell'art. 11 del D.P.R. 62/2013:

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l’adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell’ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall’amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell’amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d’ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d’ufficio.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

4. Salvo quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali per il comparto e per la dirigenza, il dipendente deve rispettare l’orario di servizio e le regole dettate dall’Azienda in materia di presenza in servizio.
5. In particolare ciascun dipendente è tenuto a:
 - a) attestare fedelmente e personalmente la propria presenza in servizio, timbrando regolarmente le entrate e le uscite, inclusa la pausa pranzo;
 - b) regolarizzare, nei termini e secondo le modalità prescritte dalle disposizioni aziendali, le omesse timbrature, incluse quelle relative alla pausa pranzo, costituendo la mancata timbratura un evento a carattere del tutto eccezionale;
 - c) i Responsabili delle strutture aziendali sono tenuti a rispettare e a far rispettare ai dipendenti assegnati alla propria struttura le regole in materia di presenza in servizio e a vigilare sulla loro osservanza e ad adottare i conseguenti provvedimenti, anche disciplinari, nei confronti dei trasgressori.
6. Il personale non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l’autorizzazione del proprio superiore.
7. Il dipendente assicura, in caso di assenza dal servizio per malattia o altre cause autorizzate dal contratto, leggi e regolamenti, la tempestiva e, salvo situazioni di obiettiva impossibilità, preventiva comunicazione al proprio Responsabile, in tempi congrui a garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi e comunque non oltre l’inizio del turno.
8. I dipendenti sono tenuti a non utilizzare abusivamente i permessi retribuiti per assistenza a portatori di handicap (ex L. n°104/92 e s.m.i.), consapevoli dell’impegno giuridico e morale che si assumono nel momento in cui si avvalgono delle agevolazioni in questione, le quali – comportando un onere per l’Azienda ed una spesa per la collettività – possono essere sostenute solo per l’effettiva assistenza del portatore di handicap e non quale giustificativo orario per lo svolgimento di altre attività a carattere prevalentemente personale.
9. Ogni dipendente si prende cura degli spazi, del materiale e delle attrezzature in dotazione alla struttura di appartenenza, e, compatibilmente col ruolo e la posizione ricoperta, garantisce il

corretto impiego delle risorse aziendali (strutturali, umane, materiali ed attrezzature) al fine di fornire risposte professionali ed assistenziali finalizzate all’economicità, all’efficacia ed efficienza, evitando ogni forma di spreco e/o di abuso nell’utilizzo delle risorse pubbliche.

10. In tale ottica, il dipendente si attiene alle disposizioni aziendali in materia e, in particolare, alle norme relative all’utilizzo delle risorse aziendali, inclusi le apparecchiature elettromedicali, il telefono aziendale, gli strumenti informatici e di comunicazione informativa (internet e posta elettronica), le auto aziendali, nonché alle norme in materia di utilizzo dell’auto propria per ragioni di servizio.
11. I dipendenti, al fine di garantire la funzionalità del servizio, devono rispettare scrupolosamente i turni di servizio, di reperibilità e di servizio di guardia attiva programmati e non possono apportare variazioni alla programmazione senza la preventiva autorizzazione del Responsabile.
12. Il personale deve mettere in atto un comportamento finalizzato a prevenire incidenti critici e/o errori, attraverso il rispetto delle procedure aziendali in materia di Risk management e qualità.
13. I dipendenti, in riferimento agli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, adeguano il proprio comportamento ai contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e rispettano il corretto utilizzo dei DPI.
14. I dipendenti osservano gli obblighi di osservanza delle disposizioni aziendali in materia di raccolta differenziata dei rifiuti.
15. I dipendenti e tutti coloro i quali, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all’interno delle strutture aziendali, sono tenute al rispetto del divieto di fumo previsto dalla legge e dal regolamento aziendale vigente e devono astenersi dal prestare la propria opera sotto l’effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, nonché consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.
16. Gli informatori scientifici e i soggetti che, per conto delle aziende produttrici/distributrici, propongono la vendita o illustrano l’utilizzo di farmaci, dispositivi medici e apparecchiature elettromedicali, accedono alla struttura sanitaria in una fascia oraria predeterminata, registrando il proprio accesso, l’interlocutore e la motivazione dell’accesso.
17. I dipendenti osservano gli obblighi di osservanza della disciplina aziendale relativa alle sponsorizzazioni.
18. In particolare per quanto riguarda le attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero, i destinatari del Codice:
 - a) non possono in alcun modo comunicare in anticipo un decesso ad una determinata impresa di onoranze funebri;
 - b) non possono segnalare ai parenti una specifica impresa di onoranze funebri;
 - c) non accettano regali o quote degli utili da parte di imprese di onoranze funebri;
 - d) non sollecitano né accettano regali, compensi o altre utilità in relazione all’espletamento delle proprie funzioni o dei compiti previsti (es. per la pulizia/vestizione della salma da parte di un operatore sanitario).

Art. 11 Rapporti con il pubblico

REGOLE GENERALI

ai sensi dell’art. 12 del D.P.R. 62/2013:

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l’esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall’Amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l’interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d’ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell’ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall’amministrazione, l’ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell’amministrazione.
3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un’amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall’amministrazione anche nell’apposita carta dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.
4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l’esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all’ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell’Ufficio per le relazioni con il pubblico.
5. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.
6. Il dipendente osserva il segreto d’ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d’ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all’accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all’ufficio competente della medesima amministrazione.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

7. L’inserimento degli utenti nelle liste di prenotazione delle prestazioni diagnostiche, specialistiche ambulatoriali e dei ricoveri ospedalieri deve avvenire nel rispetto dell’ordine cronologico e delle

classi di priorità definite in base all'urgenza dalle norme in materia e dalle disposizioni aziendali.

8. Fermo restando il rispetto delle altre disposizioni aziendali in materia, il dipendente non può rilasciare dichiarazioni ai mezzi di comunicazione e pubblicare informazioni o dichiarazioni tramite media digitali (social network, blog e simili) su argomenti relativi alle attività aziendali fatto salvo eventuali autorizzazioni della Direzione Strategica.

Art. 12 Disposizioni particolari per i dirigenti

REGOLE GENERALI

ai sensi dell'art. 13 del D.P.R. 62/2013:

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo

criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l’illecito all’autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all’autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell’articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all’organizzazione, all’attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell’amministrazione.”

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

10. Il Dirigente effettua la comunicazione prevista dal comma 3 del presente articolo al Responsabile della struttura all’atto dell’assegnazione alla medesima. I Dirigenti delle strutture apicali effettuano tale comunicazione al Responsabile della struttura sovraordinata o, in mancanza, al Direttore Sanitario o Amministrativo dell’Azienda, in relazione all’area di riferimento. Ogni eventuale sopravvenuta variazione delle circostanze oggetto di comunicazione deve essere tempestivamente comunicata ai medesimi soggetti.

11. Il comportamento del Dirigente è improntato al perseguimento dell’efficienza ed efficacia dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel rispetto del principio di legalità, buona amministrazione e imparzialità, economicità, razionalità e trasparenza.

12. Il Dirigente, nell’ambito dei propri compiti di gestione delle risorse, individua il fabbisogno di personale e di beni e servizi in relazione alle effettive esigenze di funzionalità del servizio.

13. Nell’esercizio del proprio potere direttivo, il Dirigente sovrintende al corretto espletamento dell’attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del presente codice, ivi compresa l’attivazione dell’azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti.

14. I Dirigenti valutano il personale assegnato alla loro struttura nel rispetto delle indicazioni previste nel sistema di misurazione e valutazione della performance, avendo riguardo anche all’aspetto fondamentale del rispetto della legalità.

15. Il Dirigente ha il dovere di vigilare sulle assenze per malattia dei dipendenti appartenenti alla propria struttura, anche al fine di prevenire e contrastare le condotte assenteistiche.

16. Il Dirigente ha il dovere di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi o incarichi extra istituzionali di lavoro da parte del personale assegnato alla propria struttura, al fine di evitare pratiche illecite di “doppio lavoro”.

17. Con riferimento agli obblighi del Dirigente, in materia di prevenzione della corruzione, si richiama il sopra citato art. 8, comma 3, del presente Codice.

Art. 12.1 Specifiche regole aziendali per la dirigenza del ruolo sanitario

18. Il Dirigente, nell’ambito delle proprie funzioni è tenuto a garantire il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell’assistenza ai pazienti, nonché ad assicurare la massima diligenza nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche.

19. Il Dirigente, nello svolgimento della libera professione, ha il dovere di rispettare le specifiche disposizioni che contemplano le situazioni di incompatibilità e di conflitto di interesse, che vietano la sovrapposizione con l’attività istituzionale, che definiscono le condizioni ostative e gli adempimenti finalizzati a garantire la tracciabilità dell’attività e dei pagamenti e la corretta e tempestiva contabilizzazione delle somme incassate, nonché ogni altra disposizione normativa, contrattuale od aziendale in materia.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

20. Il Dirigente sanitario ha il dovere di rispettare l’obbligo del rispetto delle liste di attesa e della riduzione dei tempi di attesa e delle relative discipline regolamentari. L’inserimento degli utenti nelle liste di prenotazione delle prestazioni diagnostiche, specialistiche ambulatoriali e dei ricoveri ospedalieri deve avvenire nel rispetto dell’ordine cronologico e delle classi di priorità definite in base all’urgenza dalle norme in materia e dalle disposizioni aziendali; pertanto è vietato promettere e svolgere pratiche in favore di utenti atte a costituire disparità di trattamento o condizioni di privilegio nell’erogazione delle prestazioni sanitarie e nell’espletamento delle attività istituzionali.

21. Il Dirigente sanitario ha l’obbligo di tenere distinte le attività istituzionali e l’attività professionale, per ciò che riguarda i rispettivi tempi, luoghi e modalità di svolgimento.

22. Il Dirigente sanitario eroga le prestazioni sanitarie di competenza e svolge tutte le correlate attività con il massimo rigore professionale ed attenzione, adottando un approccio con i pazienti e i loro familiari improntato alla cortesia, educazione e disponibilità e tenendo conto, per quanto possibile, anche della realtà sociale nonché economico-culturale degli stessi. In particolare ogni professionista, secondo le proprie competenze:

a) eroga le prestazioni in materia trasparente ed efficiente, senza indurre i propri assistiti a rivolgersi a strutture private per interesse personale e senza ritardare attività di servizio per ottenere benefit o regali dagli utenti;

b) gestisce le proprie attività senza concedere impropri trattamenti di favore a parenti, amici e conoscenti;

c) gestisce, per quanto di propria competenza, in maniera trasparente le priorità di accesso al ricovero o ad altra prestazione, senza favorire impropriamente il paziente conosciuto anziché il più urgente;

23. Il Dirigente sanitario ha il divieto di condizionare il paziente orientandolo verso la visita in regime di libera professione.
24. Il Dirigente sanitario ha l'obbligo di garantire la tracciabilità dei pagamenti e la contabilizzazione a consuntivo delle somme incassate nell'attività libero professionale intramuraria.
25. Il Dirigente sanitario ha il divieto di percepire corrispettivi di qualsiasi natura nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali che non siano consentiti dalla legge, previsti dal contratto collettivo e autorizzati dall'Azienda.
26. Il Dirigente sanitario ha il divieto di indicare nella documentazione sanitaria il nome commerciale dei farmaci prescritti in sede di dimissione dalla struttura sanitaria e/o a seguito di visita ambulatoriale.
27. Il Dirigente sanitario ha l'obbligo della corretta tenuta e gestione della documentazione clinica.
28. Il Dirigente sanitario ha l'obbligo di comunicare correttamente i rischi legati al percorso di cura, con tutte le precisazioni e i chiarimenti necessari, al fine di garantire la sottoscrizione consapevole del consenso informato e il miglioramento delle relazioni tra il personale sanitario e il paziente, i suoi familiari.
29. Nei confronti degli informatori di aziende produttrici di beni sanitari (farmaci, dispositivi, strumenti, software), il dipendente limita i contatti personali a quelli strettamente indispensabili alla trattazione delle pratiche d'ufficio, e si attiene unicamente al rispetto delle vigenti normative.
30. Nei rapporti con gli informatori, i professionisti e le relative equipe, si astengono dall'accettare benefit impropri che possono essere ragionevolmente interpretati come una modalità per influenzare comportamenti prescrittivi od altri momenti decisionali e/o valutativi.
31. A titolo esemplificativo, i benefit impropri di cui al comma precedente possono consistere in:
- copertura di costi di partecipazione a congressi o corsi (per la cui sponsorizzazione individuale occorre osservare strettamente le disposizioni della specifica procedura adottata dall'azienda);
 - compensi per lo svolgimento di attività di consulenza;
 - compensi per lo svolgimento di attività di formazione a convegni e corsi con finalità promozionali specifiche.
32. Il Dirigente sanitario deve aggiornarsi continuamente sulle nuove tecniche e procedure nel settore di riferimento.
33. Il Dirigente sanitario rispetta altresì ogni disposizione aziendale relativa alle sperimentazioni e ricerca.
34. L'Azienda vigila sul corretto svolgimento dell'attività libero professionale del Dirigente sanitario, la violazione del relativo Regolamento aziendale costituisce illecito disciplinare

Art. 13 Contratti ed altri atti negoziali

REGOLE GENERALI

ai sensi dell'art. 14 del D.P.R. 62/2013:

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

6. Alle ipotesi di cui al precedente comma 2 si applicano le prescrizioni stabilite in via generale per tutti i casi di astensione per conflitto di interesse dall'art. 7, commi da 2 a 4, del presente codice.

7. Nei provvedimenti di aggiudicazione e autorizzazione alla stipula dei contratti di cui al precedente comma 2, il Dirigente proponente o competente alla loro adozione attesta l'insussistenza delle situazioni di incompatibilità previste dal presente articolo.

Art. 14 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

REGOLE GENERALI

ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013:

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole

amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell’attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell’ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell’articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall’ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell’articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L’ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all’articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l’aggiornamento del codice di comportamento dell’amministrazione, l’esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all’articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell’amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell’articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all’Autorità nazionale anticorruzione, di cui all’articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l’ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all’articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell’attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l’ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all’Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell’ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l’attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall’attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell’ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

8. L’U.P.D., in raccordo col Responsabile per la prevenzione della corruzione, fornisce assistenza e consulenza ai dipendenti in materia di corretta attuazione e applicazione delle norme del presente Codice.

9. Il sistema di controllo interno di II° livello costituito dal Nucleo Operativo di Controllo (N.O.C.) provvede a garantire il rispetto delle prescrizioni contenute nel Codice.

L’Azienda adotta specifiche iniziative formative al fine di garantire la conoscenza delle prescrizioni del Codice e la consapevolezza delle implicazioni derivanti dalla loro violazione.

10. I responsabili delle strutture organizzative (uu.oo.) eseguono controlli a campione sulle dichiarazioni di conflitto di interessi, sui permessi e aspettative retribuite ex lege 104/92 e sui rimborsi spese. Il N.O.C. esegue i controlli di II° livello sulle suddette attività.

Art. 15 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice e iter sanzionatorio

REGOLE GENERALI

ai sensi dell’art. 16 del D.P.R. 62/2013:

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d’ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all’esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. 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 e 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 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l’immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un’attività tipici dell’ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

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.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

5. I dipendenti sono tenuti a rispettare i regolamenti, le procedure generali e specifiche, le istruzioni operative e ogni altra disposizione aziendale contenuta in atti comunque denominati (circolari, direttive, linee guida e simili), nonché, qualora siano iscritti ad albi professionali, le regole stabilite nei codici di comportamento dei rispettivi ordini, i cui contenuti devono intendersi automaticamente

richiamati e recepiti dal presente Codice per costituirne parte integrante.

6. nell’Allegato 1 è riportata una tabella ricognitiva, costituente parte integrante e sostanziale del presente codice, di corrispondenza tra le violazioni delle norme previste dal codice e le infrazioni disciplinari previste.

Art. 16 Disposizioni finali e abrogazioni

REGOLE GENERALI

ai sensi dell’art. 17 del D.P.R. 62/2013:

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell’amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell’amministrazione. L’amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all’atto di conferimento dell’incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell’articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000 recante “Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

SPECIFICHE REGOLE AZIENDALI:

4. Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la più ampia diffusione del presente codice, pubblicandolo sul sito istituzionale dell’Azienda e trasmettendolo tramite mail a tutti i dipendenti, ai medici e psicologi a rapporto convenzionale, ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici dell’amministrazione, nonché ai dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di servizi in favore dell’amministrazione.

5. La unità operativa Gestione Risorse Umane, all’atto della sottoscrizione del contratto di lavoro o dell’atto di conferimento dell’incarico, consegna e fa sottoscrivere, per accettazione, agli interessati copia del presente codice di comportamento.

Allegato 1

Tabella delle violazioni del Codice di comportamento e delle relative sanzioni disciplinari

Violazione del Codice di comportamento	Sanzione disciplinare	Sanzione in caso di recidiva
Art. 2, c. 7 - Omesso inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice Generale o dal Codice di Comportamento	Dal rimprovero scritto al massimo della multa pari a ore 4	Sospensione dal servizio fino a 10 giorni
Art. 4 - regali compensi ed altre utilità - Richiesta, sollecito, accettazione di regali o altre utilità di non modico valore a titolo di corrispettivo per attività dovuta	Sospensione dal servizio da 11 gg. a 6 mesi (v. art. 16 DPR 62)	Licenziamento con preavviso
Art.4, c. 6 - Accettazione di incarichi di consulenza o collaborazione da soggetti privati che abbiano avuto, nell'ultimo biennio, un significativo interesse economico in attività dell'ufficio	Sospensione dal servizio da 11 gg. a 6 mesi (v. art. 16 DPR 62)	Licenziamento con preavviso
Art. 5, c. 1 - partecipazione ad associazioni e organizzazioni - Omessa comunicazione della partecipazione o appartenenza ad associazioni aventi interesse nelle attività dell'ufficio	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino a 10 giorni
Art. 5, c. 3 - Costrizione nei confronti di altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni o esercizio di pressioni a tal fine, con promessa di vantaggi o svantaggi di carriera	Sospensione dal servizio da 3 a 6 mesi (v. art. 16 DPR 62)	Licenziamento con preavviso
Art. 6, c.1 - comunicazione degli interessi finanziari conflitti di interesse obbligo di astensione - Omessa informazione al dirigente di rapporti di collaborazione finanziari propri o di parenti entro il II grado, con soggetti interessati ad attività del proprio ufficio	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni
Art. 6, c. 3 - Assunzione di decisioni o svolgimento di attività inerenti le proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziali, di interessi propri o di parenti entro il II grado oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale	Sospensione dal servizio da 3 a 6 mesi	Licenziamento con preavviso in caso di recidiva

Art. 7, c. 1 - Mancato rispetto di disposizioni contenute nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni
Art. 8, c. 1 - Mancato rispetto di adempimenti degli obblighi di trasparenza.	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni
Art. 9 - Comportamento nei rapporti privati	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni
Art. 10 - Comportamento in servizio	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni
Art. 11 - Comportamento con il Pubblico	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni
Art. 12 - Disposizioni per i Dirigenti	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni
Art. 12.1, c. 20 - Specifiche regole aziendali per la Dirigenza del ruolo sanitario - Mancato rispetto delle liste di attesa e delle relative discipline regolamentari	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni
Art. 12.1, commi da 21a34 - Specifiche regole aziendali per la Dirigenza del ruolo sanitario	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni
Art. 13 - Contratti ed altri atti negoziali	Dal minimo della censura fino alla multa fino a n. 4 ore di retribuzione	Sospensione dal servizio fino 10giorni