

Relazione illustrativa alla proposta del Codice di Comportamento dell’Azienda USL Umbria 1

La proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dell’Azienda USL Umbria 1, d’ora in avanti “Codice”, è stata redatta in adempimento di :

- 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”, d’ora in avanti “Codice generale”;
- Linea guida espresse dall’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) del 29 marzo 2017, recepita con determina 358//2017 “*Linee guida per l’adozione dei Codici di Comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale*”;
- Documento del 17 luglio 2014 della Conferenza Unificata Stato Regioni, in materia di conflitto di interesse;
- “Manifesti di Responsabilità Disciplinare del Personale del Comparto e del Personale della Dirigenza”,
- dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- dal Piano Risk Management vigente e aggiornato nel periodo,
- dai Regolamenti e Procedure adottate dall’Azienda per disciplinare i comportamenti dei dipendenti/collaboratori aventi rilevanza nei rapporti con l’Azienda (regolarmente pubblicati rispettivamente, nel sito Aziendale della pagina dedicata alla Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e nel Download dei Documenti alla intranet Aziendale);
- “Testo unico sul Pubblico impiego” D.Lgs 165/2001;

L’aggiornamento del codice di comportamento rappresenta una delle “azioni e misure” principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello aziendale, secondo quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Predisposizione Il “Codice” è stato predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione in collaborazione con le Unità Operative “Affari Generali Istituzionali e Gestione legale dei Sinistri”, “Risorse Umane Trattamento Giuridico Personale Dipendente” e “Risorse Umane Trattamento Economico Personale Dipendente - Gestione Personale Convenzionato e Strutture Convenzionate”, e partecipato ai Responsabili degli “Uffici dei Procedimenti Disciplinari” ed ai Referenti indicati nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione per eventuali suggerimenti ed integrazioni.

Completata questa prima parte di iter, la proposta di aggiornamento del Codice unitamente alla presente relazione illustrativa è stata inviata al Nucleo di Valutazione Aziendale per l'espressione del parere obbligatorio e pubblicata per 30 giorni sul sito istituzionale, affinché tutti i portatori di interesse (stakeholders) quali, ad esempio, associazioni di utenti, ambientali, culturali, professionali, organizzazioni sindacali, imprese, enti e/o altre istituzioni, etc potessero far pervenire eventuali proposte ed osservazioni, mediante l'apposito modulo predisposto e pubblicato, allegato A entro e non oltre il 25 marzo 2019.

L'avvenuta pubblicazione è stata partecipata:

- in data 18/02/2019 , con e-mail everyone a tutto il personale dipendente della Ausl Umbria 1;
- in data 18/02/2019 alle Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto, della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza SPTA ed alle Associazioni portatrici di interessi maggiormente rappresentative;

Al termine della fase partecipativa, si da atto che sono pervenuti n. 2 suggerimenti di integrazione riferiti rispettivamente alle comunicazioni in ordine alla partecipazioni ad organizzazioni/associazioni riservate ed alla incompatibilità per motivi di opportunità;

Il RPC , ritenendoli adeguatamente motivati e soprattutto pertinenti a rafforzare i concetti di rispetto dei principi di uguaglianza di fronte alla legge e di imparzialità delle pubbliche amministrazioni , ha inteso procedere all'integrazione rispettivamente del punto 2 dell'at. 9 e dell'ultimo capoverso dell'art. 8 nel senso sotto riportato:

Integrazione punto 2 art. 9 A titolo esemplificativo e non esaustivo si ritengono interferenti con lo svolgimento dell'attività di ufficio, le Associazioni che prevedono nel proprio statuto una forma di mutuo aiuto che possa far venir meno il concetto di imparzialità espresso nel presente documento.

Integrazione ultimo capoverso art. 8 Resta inteso che nessun dipendente /collaboratore può assumere incarichi che si possano contrapporre all'Azienda.

In data 19/02/2019 è stato richiesto parere obbligatorio al Nucleo Valutazione Aziendale, che con verbale n. 3 del 14/03/2019 , al punto n. 2 dell'OdG, ha preso atto della proposta di aggiornamento codice di comportamento esprimendo all'unanimità parere favorevole;

Infine il documento finale è stato adottato con Delibera del Direttore Generale n----- del-----e pubblicato nel sito aziendale assieme alla relazione illustrativa.

Azienda USL Umbria 1
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Dott.ing. Tullio Tavernelli