

**O.I.V. SSR**

*Regione Emilia-Romagna*

**Oggetto: Relazione illustrativa di accompagnamento al Codice di Comportamento del personale operante all'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena**

**Premessa**

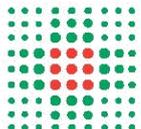
La legge 192/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, riformulando il testo dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, ha imposto l'adozione di un Codice di comportamento nazionale al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. L'art. 54 rende inoltre obbligatoria l'adozione di un codice per ogni singola amministrazione che tenga conto delle specificità e delle peculiarità legate all'organizzazione di riferimento.

Viene delineato, pertanto, un modello fondato su un doppio livello: da un lato si richiede l'adozione di un Codice unico e generale, valevole per tutte le p.a., dall'altro ogni singolo ente deve dotarsi di un proprio codice che integri e specifichi il codice comune in base alla fisionomia ed alle esigenze dello stesso.

Per dare attuazione a quanto previsto in materia di anticorruzione, è stato adottato il "Codice di comportamento generale" con DPR 62/2013.

È in questo quadro che si inserisce il D.L. 36/2022, convertito con legge n. 79/2022, il quale con l'art. 4 rubricato *"Aggiornamento dei Codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica"* ha novellato l'art. 54 del d.lgs. 165/2001. Per dare attuazione a quanto imposto dal D.L. è stato approvato il DPR 81/2023, ad oggetto *"Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»"*.

Tale intervento ha determinato alcune modifiche con particolare riferimento all'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, nonché alle 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, la formazione sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.



Di seguito il percorso di aggiornamento del Codice di comportamento aziendale in ottemperanza a quanto sopra.

### **Percorso di approvazione del Codice di comportamento – sintesi fasi**

L'iter di approvazione del Codice di comportamento ha seguito le seguenti fasi:

- Aggiornamento e predisposizione del Codice
- Partecipazione degli stakeholder – percorso di informazione e consultazione pubblica
- Elaborazione di relazione illustrativa di accompagnamento da parte del Responsabile aziendale per la Trasparenza e Prevenzione della Corruzione
- Passaggio illustrativo e acquisizione parere da parte dell'Organismo aziendale di Supporto (OAS)
- Acquisizione parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- Approvazione del Codice da parte dell'Azienda entro il 31 gennaio 2024

### **Aggiornamento e predisposizione del Codice**

Lo schema tipo del Codice di comportamento – in coerenza con gli interventi normativi di cui al decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, nonché del DPR 13 giugno 2023, n. 81 - è stato aggiornato e predisposto a cura del Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione delle aziende ed enti del SSR.

Ciò al fine di conferire allo stesso carattere di omogeneità e uniformità.

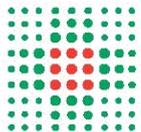
Le novità introdotte concernono disposizioni riguardanti l'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, le responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori e per il benessere organizzativo, i criteri per la misurazione della performance, la formazione sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Le modifiche sono principalmente contenute negli articoli 11 e 12, ma il documento è stato inoltre armonizzato tenendo conto degli interventi contrattuali e legislativi successivi all'adozione del Codice in vigore.

Lo schema tipo così elaborato è stato approvato dalla Giunta regionale con atto deliberativo n. 1956 del 13 novembre 2023.

### **Percorso di informazione e di consultazione pubblica**

Ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 165/2001 ("*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*"), ciascuna Pubblica Amministrazione definisce con procedura aperta alla partecipazione, e previo parere obbligatorio del proprio Organismo Indipendente di Valutazione, un proprio Codice di comportamento che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con Decreto del Presidente della Repubblica.



In relazione a ciò, lo schema tipo di Codice di comportamento come sopra definito è stato illustrato al CUG in data 11 dicembre 2023, alle Organizzazioni Sindacali in data 12 dicembre 2023, al Comitato Consultivo Misto il 18 dicembre 2023 e al Collegio di Direzione interaziendale (in seduta congiunta con l'azienda Usl di Modena) in data 21 dicembre 2023.

Informativa via mail è stata trasmessa, in data 21 dicembre 2023, agli ordini professionali della provincia di Modena (Medici Chirurghi e Odontoiatri, Medici Veterinari, Professioni infermieristiche, Psicologi, Ingegneri, Assistenti Sociali, Tecnici Sanitari di Radiologia Medica e delle Professioni Sanitarie Tecniche della Riabilitazione e della Prevenzione, Farmacisti, Chimici e Fisici, Ostetriche).

Nota informativa circa il percorso di approvazione del Codice è stata trasmessa all'Università degli Studi di Modena.

La procedura di partecipazione è stata assicurata attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale – internet ed intranet – di un avviso di procedura aperta alla consultazione pubblica, recante le motivazioni della predisposizione di un nuovo documento di Codice e le modalità per la presentazione delle osservazioni. Di seguito il link alla pagina internet <http://intranet.aou.mo.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9546> e intranet <http://intranet.aou.mo.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9546>

Detta pubblicazione è stata effettuata il 21 dicembre 2023 e il termine di presentazione delle osservazioni è scaduto il 5 gennaio 2024.

Osservazioni pervenute e riportate in maniera pedissequa nel riquadro sottostante:

CGIL

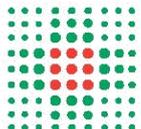
Pagina 4 al punto 2 si chiede di valutare e di integrare dopo la parola " dall'art 20 "con " dall'art 20 **del presente atto**";

- Pagina 5 all' Art 3 punto 1 l'ultimo capoverso si chiede di valutare dopo le parole " dei paziente e dei dipendenti " una integrazione con "dei pazienti, dei dipendenti e **dei collaboratori**", inoltre al punto 3 lettera B comma 1 si chiede di valutare dopo le parole " con in destinatari del codice" con " con in destinatari del codice, **anche attraverso dei progetti specifici** " mentre alla lettera D comma 1 di valutare dopo la parola "legislativamente previsti" di integrare con "legislativamente **e contrattualmente** previsti;

- Pagine 11 all'art 10 alla lettera B comma 2 si chiede di valutare " salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, si astengono da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'azienda o della pubblica amministrazione in genere " con la seguente integrazione " salvo il diritto di esprimere **opinione** valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e **manifestare un pensiero**, si astengono da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'azienda o della pubblica amministrazione in genere **nel rispetto del Art 20 della costituzione** ".

In relazione alle menzionate osservazioni, si osserva – in grassetto - che:

- "Pagina 4 al punto 2 si chiede di valutare e di integrare dopo la parola " dall'art. 20 "con " dall'art. 20 **del presente atto**":  **precisazione di fatto già presente, posto che il riferimento non può essere che alla disposizione del documento di Codice. Inoltre, tale disposizione non è stata oggetto di modifica/integrazione rispetto al Codice di comportamento attualmente in vigore**
- "Art. 3, punto 1, dopo le parole " dei paziente e dei dipendenti "una integrazione con "dei pazienti, dei dipendenti e **dei collaboratori**":  **precisazione di fatto già**



presente, posto che il Codice si estende anche ai collaboratori, come da specifica previsione dell'art. 2, rubricato "Ambito di applicazione e definizioni". Inoltre, tale disposizione non è stata oggetto di modifica/integrazione rispetto al Codice di comportamento in essere

- "punto 3 lettera B comma 1 si chiede di valutare dopo le parole "con in destinatari del codice" con " con in destinatari del codice, **anche attraverso dei progetti specifici**": **tale disposizione non è stata oggetto di modifica/integrazione rispetto al Codice di comportamento in essere**
- "alla lettera D comma 1 di valutare dopo la parola "legislativamente previsti" di integrare con "legislativamente **e contrattualmente** previsti": **tale disposizione non è stata oggetto di modifica/integrazione e, pertanto, esclusa dall'ambito di osservazioni. Inoltre, si evidenzia come gli obblighi in tema di trasparenza siano esclusivamente previsti dalla legge**
- "all'art 10 alla lettera B comma 2 si chiede di valutare " salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, si astengono da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'azienda o della pubblica amministrazione in genere " con la seguente integrazione " salvo il diritto di esprimere **opinione** valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e **manifestare un pensiero**, si astengono da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'azienda o della pubblica amministrazione in genere **nel rispetto dell' Art 21 della costituzione**": **osservazione accoglibile, che tuttavia non modifica la sostanza della norma del codice in quanto le locuzioni che si propone di introdurre sono già espresse dalla disposizione.**

Il formale riscontro alle suddette osservazioni, secondo quanto sopra indicato, è stato effettuato in data 10 gennaio 2024.

#### Passaggio illustrativo e acquisizione parere da parte dell'Organismo aziendale di Supporto (OAS)

In data 11 gennaio 2024 è stato illustrato all'Organismo aziendale di Supporto quanto sopra esposto, ossia il contenuto del nuovo Codice di comportamento, il relativo percorso partecipativo e la posizione aziendale in merito alle osservazioni pervenute.

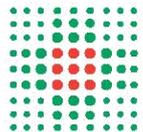
Detto Organismo ha rilasciato parere favorevole – formale e sostanziale - sia in ordine al documento di testo e sia in relazione al rispetto delle norme vigenti con riferimento all'iter procedurale seguito dall'Azienda per l'approvazione del Codice.

#### Approvazione e pubblicazione

Acquisito il parere di OAS e OIV, il testo del Codice di comportamento sarà formalmente approvato con atto deliberativo dell'Azienda e pubblicato nel sito web aziendale nella sezione dedicata alla trasparenza, unitamente alla presente relazione.

Distinti saluti.

Monica Cagarelli



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena