



***CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE  
DELL'ARNAS GARIBALDI***

## INDICE

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale	pag. 1
Art. 2 - Ambito di applicazione	pag. 1
Art. 3 - Principi generali	pag. 2
Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità	pag. 3
Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	pag. 4
Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse	pag. 4
Art. 7 - Obbligo di astensione	pag. 5
Art. 8 - Prevenzione della corruzione	pag. 6
Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità	pag. 6
Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati	pag. 7
Art. 11 - Comportamento in servizio	pag. 7
Art. 12 - Rapporti con il pubblico	pag. 9
Art. 13 - Disposizioni particolari per i Dirigenti	pag. 11
Art. 14 - Contratti ed altri atti negoziali	pag. 13
Art. 15 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative	pag. 14
Art. 16 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice	pag. 16
Art. 17 – Obblighi di comportamento e valutazione della performance	pag. 17
Art. 18 - Partecipazione a congressi e convegni	pag. 17
Art. 19 – Disposizioni finali	pag. 17

## **Art. 1 Disposizioni di carattere generale**

### **Previsioni DPR 62/2013**

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 a 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.*

### **Previsioni integrative aziendali**

3. Nel rispetto di quanto previsto dal comma 2, il presente Codice di Comportamento integra e specifica i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta di cui al comma 1, in aderenza alla Mission Aziendale e all'insieme di valori e doveri comportamentali individuati dal Codice Disciplinare e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottati dall'ARNAS "Garibaldi".

Il presente Codice di Comportamento rappresenta una delle fondamentali misure obbligatorie e trasversali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, introdotte dalla legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Il presente Codice di Comportamento è parte integrante del Piano Aziendale per la Prevenzione della Corruzione.

## **Art. 2 Ambito di applicazione**

### **Previsioni DPR 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.*

### **Previsioni integrative aziendali**

5. Il presente Codice di Comportamento si applica a tutti i dipendenti dell'ARNAS "Garibaldi" con

rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche in posizione di comando.

6. L'ARNAS "Garibaldi" estende, per quanto compatibile, gli obblighi di comportamento previsti dal suddetto codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, ai soggetti delle imprese affidatarie di lavori, beni e servizi, ai medici e altre professionalità con rapporto convenzionale nonché a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano all'interno delle articolazioni aziendali e/o in nome e per conto dell'ARNAS "Garibaldi", dunque anche a specializzandi, borsisti, stagisti, tirocinanti e frequentatori volontari.

7. Le disposizioni del presente Codice si intendono riferite, oltre ai soggetti di cui ai precedenti articoli, anche alla Direzione Aziendale e al Presidente e ai componenti del Collegio Sindacale.

8. Negli atti di incarico di collaborazione esterna a qualsiasi titolo e nei contratti d'appalto l'ARNAS "Garibaldi" provvede, attraverso il Responsabile dell'Unità Operativa di riferimento, all'inserimento di apposita clausola contrattuale relativa all'osservanza del Codice di Comportamento, prevedendo la risoluzione o la decadenza del rapporto contrattuale in essere in caso di violazione dei doveri ivi contenuti, nonché -in base alla gravità- il diritto dell'Azienda di chiedere ed ottenere il risarcimento dei danni subiti per la lesione della sua immagine ed onorabilità. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione assicura il necessario supporto al fine di garantire uniformità di applicazione a livello aziendale di quanto previsto nel presente articolo.

9. Ogni dipendente o collaboratore ha l'obbligo di conoscere le norme contenute nel presente Codice e di astenersi dal tenere comportamenti contrari alle disposizioni del Codice.

### **Art. 3 Principi generali**

#### ***Previsioni DPR 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.*

## **Previsioni integrative aziendali**

7. Tutti i dipendenti devono tenere un comportamento ispirato ai principi generali già enunciati dal D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 nonché alle ulteriori seguenti regole comportamentali:

- centralità del cittadino/utente e dei suoi bisogni;
- collaborazione al perseguimento della mission aziendale attraverso un contributo leale, pieno e responsabile;
- rispetto della persona e delle situazioni di sofferenza;
- impegno per migliorare i livelli di professionalità e la qualità delle prestazioni offerte;
- tutela della privacy;
- collaborazione e trasparenza nei confronti dei cittadini e dell'utenza;
- tutela del patrimonio aziendale e corretto utilizzo di beni e attrezzature;
- tutela dell'immagine dell'amministrazione;
- imparzialità;
- utilizzo di un linguaggio chiaro e comprensibile in funzione dell'interlocutore;
- integrità, con conseguente divieto di sfruttare la posizione pubblica ricoperta.

## **Art. 4 Regali, compensi e altre utilità**

### ***Previsioni DPR 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.*

## **Previsioni integrative aziendali**

8. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli che, singoli o sommati ad altri pervenuti dal medesimo soggetto nello stesso anno, considerati regali plurimi, non superino il valore di euro 150, anche sotto forma di sconto.

9. In caso di superamento del predetto valore (o in caso di dubbio del modico valore), il dipendente che riceve regali e/o altre utilità deve darne pronta comunicazione scritta al Direttore/Dirigente Responsabile della Unità Operativa di appartenenza, il quale procede a darne comunicazione scritta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Di concerto con la Direzione Aziendale, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà alla restituzione del compenso o dell'utilità ottenuta o alla sua devoluzione/utilizzo per fini istituzionali dell'Azienda. Durante questa fase, il regalo o l'utilità pervenuta verrà conservata presso l'Ufficio Patrimonio di questa Azienda, il quale procederà alla catalogazione di quanto ricevuto.

10. Nel caso in cui le regalie o l'utilità siano riconosciute ad un Direttore/Dirigente Responsabile o alla Direzione Aziendale, la comunicazione dovrà essere rivolta direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che procederà nel senso indicato al punto 9.

11. In occasione della restituzione o dell'acquisizione del bene/utilità da parte dell'ARNAS "Garibaldi", il dipendente che ha ricevuto il regalo/utilità deve darne pronta comunicazione, spiegandone le motivazioni, al soggetto che ha provveduto ad elargire il beneficio.

12. Indipendentemente dal valore, è vietata l'accettazione di regali sotto forma di somme di denaro.

## **Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

### ***Previsioni DPR 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.*

### **Previsioni integrative aziendali**

3. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente ha l'obbligo di comunicare per iscritto al Direttore/Dirigente Responsabile della Unità Operativa di appartenenza, entro 30 giorni decorrenti dall'adesione o dall'entrata in vigore del presente codice nel caso la situazione sia preesistente, la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazione i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento delle attività della propria struttura.

4. Per associazioni ed organizzazioni si intendono organismi di natura associativa senza scopo di lucro o comunque commerciali (esempio: Onlus, Fondazioni, Organismi di volontariato, ecc.).

5. Per ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento delle attività della Struttura di appartenenza si intendono attività svolte in ambito sanitario e socio-sanitario, i cui margini di operatività possono, anche solo potenzialmente, incrociarsi con lo svolgimento dell'attività di servizio.

6. I Direttori/Dirigenti Responsabili provvedono alla custodia delle comunicazioni ricevute.

## **Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**

### **Previsioni DPR 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.

### **Previsioni integrative aziendali**

3. Ai fini della comunicazione di cui al punto 1, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione predispose apposita modulistica aziendale in cui sono evidenziati tutti gli elementi richiesti dal predetto articolo.

4. La comunicazione deve essere data per iscritto al Direttore/Dirigente della Struttura di appartenenza entro 30 giorni dall'instaurazione di ciascun nuovo rapporto o dal mutamento delle condizioni già precedentemente segnalate.

5. I Direttori/Dirigenti Responsabili provvedono alla custodia delle comunicazioni ricevute.

6. Ogni qualvolta possa configurarsi una situazione di conflitto di interesse, il dipendente ha l'obbligo di astensione dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni.

## **Art. 7 Obbligo di astensione**

### **Previsioni DPR 62/2013**

1. 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 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.

### **Previsioni integrative aziendali**

2. Per tutte le fattispecie di conflitto di interesse elencate al punto 1, il dipendente – entro il termine di 10 giorni dall'assegnazione del procedimento – deve comunicare per iscritto al Direttore/Dirigente della Struttura di appartenenza l'obbligo di astensione, motivando le ragioni per le quali ritenga di esercitare la suddetta astensione.

3. Il Responsabile della Struttura, esaminata la comunicazione, decide nel merito nel termine di 10 giorni dalla stessa e, qualora ritenga sussistere l'obbligo di astensione dispone l'affidamento ad altro dipendente o trasferisce a sé il procedimento, dandone comunicazione scritta al dipendente.

4. Nei casi in cui il conflitto di interesse sia rilevato in capo ad un Dirigente apicale, la comunicazione deve essere rivolta – sempre entro il termine di 10 giorni - alla Direzione Aziendale la quale provvede ad assegnare ad altri dipendenti competenti in materia la trattazione del procedimento. Anche in tale caso la segnalazione dovrà essere motivata.
5. I Direttori/Dirigenti Responsabili provvedono alla custodia delle comunicazioni ricevute, unitamente alle decisioni assunte in merito.
6. Le disposizioni del presente articolo si intendono riferite anche al personale non dipendente e per tutti coloro intrattengono rapporti professionali di varia natura con l'Azienda.

## **Art. 8 Prevenzione della Corruzione**

### **Previsioni DPR 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.*

### **Previsioni integrative aziendali**

2. Tutti i dipendenti, al fine di contrastare efficacemente fenomeni di natura corruttiva, sono tenuti a conoscere e rispettare le misure e le prescrizioni presenti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione adottato dall'ARNAS Garibaldi, garantendo adeguata e sollecita collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione corrispondendo per iscritto, con tempestività ed esaustività, alle richieste dello stesso.
3. I Direttori di Struttura sono tenuti a curare il pieno e motivato coinvolgimento di tutti i dirigenti e dipendenti delle strutture aziendali di propria competenza (in specie di quelli addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione ed illegalità).
4. In caso di situazioni, anche solamente potenziali, di illecito o irregolarità di cui il dipendente venga a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa, si applica la procedura prevista dal Regolamento Aziendale per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Wistleblowing Policy).
5. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 1 comma 51 della L. n. 190/2012, il presente Codice prevede specificatamente:
  - la tutela dell'anonimato;
  - il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower, ovvero del dipendente che segnala illeciti all'interno dell'Azienda;
  - la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di indicare l'identità del denunciante.
6. L'Azienda tutela l'anonimato al fine di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Il documento contenente la segnalazione di illecito non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241 del 1990.

## **Art. 9 Trasparenza e tracciabilità**



### **Previsioni DPR 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.*

### **Previsioni integrative aziendali**

3. Ogni dipendente conosce ed osserva con diligenza tutte le misure previste nel Programma Aziendale della Trasparenza ed Integrità, costituente parte integrante del Piano Aziendale per la Prevenzione della Corruzione, assicurando la piena e sollecita collaborazione al Responsabile della Trasparenza per la corretta e tempestiva realizzazione delle azioni in esso contenute.
4. In attuazione di quanto previsto al punto 3, al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, i dati, le informazioni e gli atti oggetto di pubblicazione devono essere messi a disposizione in modo preciso e completo, entro il termine di 15 giorni dalla richiesta del Responsabile della Trasparenza.
5. Ogni dipendente deve custodire con diligenza la documentazione prodotta, sia cartacea che digitale su ogni forma di supporto, garantendo la massima tracciabilità di ogni fase del processo decisionale di propria competenza.

## **Art. 10 Comportamento nei rapporti privati**

### **Previsioni DPR 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.*

### **Previsioni integrative aziendali**

2. Nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati, il dipendente non diffonde i risultati dei procedimenti prima che siano conclusi e, in particolare, non anticipa contenuti specifici di procedimenti di gara, di concorso, o di altri procedimenti che prevedano una selezione pubblica comparativa.
3. Nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati, il dipendente non promette facilitazioni per pratiche d'ufficio in cambio di una agevolazione per le proprie né fa leva sulla propria posizione gerarchica all'interno dell'Ente.
4. Fatto salvo il rispetto della libertà di espressione, nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati il dipendente non diffonde informazioni né fa commenti e considerazioni atti a ledere l'immagine dell'Azienda, dei colleghi, degli amministratori.

## **Art. 11 Comportamento in servizio**

### **Previsioni DPR 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 d'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.*

### **Previsioni integrative aziendali**

4. Ogni dipendente è tenuto ad avere un aspetto decoroso ed un abbigliamento sobrio, in quanto rappresentativo dell'intera Azienda.

5. Il dipendente deve rispettare l'orario di lavoro e non può assentarsi dal servizio o allontanarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del proprio Responsabile.

In particolare, il dipendente è tenuto a:

a) attestare la propria presenza in servizio, timbrando regolarmente le entrate e le uscite, inclusa la pausa pranzo, secondo le modalità e le codifiche previste dall'Azienda. La timbratura del cartellino orario è strettamente personale;

b) effettuare la timbratura in uscita ogniqualvolta si allontani dal presidio ospedaliero per motivi personali durante l'orario di servizio. Qualora il dipendente si allontani, durante l'orario di servizio, per espletare pratiche attinenti al rapporto di lavoro all'interno del presidio, questi può evitare di strimbrare, purché l'assenza si protragga per il lasso di tempo necessario;

c) provvedere alla tempestiva regolarizzazione, secondo le modalità prescritte dall'Azienda, delle mancate timbrature, incluse quelle relative alla pausa pranzo, costituendo la mancata timbratura un evento a carattere del tutto eccezionale. Le timbrature indicano l'effettiva presenza in servizio e costituiscono prova della presenza sul luogo di lavoro degli intestatari nel periodo intercorrente tra l'ora di ingresso e quella di uscita;

d) salvo casi di obiettiva impossibilità, comunicare preventivamente la propria assenza, al fine di consentire al Responsabile della Struttura di riorganizzare il servizio e garantire comunque il regolare funzionamento del medesimo (per il personale turnista, la comunicazione non deve pervenire oltre l'inizio del turno);

e) non porre in essere fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento della presenza.

6. Durante l'orario di lavoro non sono consentiti momenti conviviali o celebrativi che non siano autorizzati dal Dirigente o Responsabile della Struttura.

7. I dipendenti 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 della Struttura.

8. Il dipendente, salvo casi straordinari di necessità sopravvenuta, deve fare richiesta di ferie al proprio Responsabile, con un congruo preavviso, secondo le modalità di programmazione previste dall'ufficio di afferenza.

9. Il dipendente è tenuto ad assicurare la massima adesione alle direttive della Direzione Aziendale e la piena collaborazione a colleghi ed amministrazioni esterne, fornendo le informazioni richieste (fatte salve le norme a tutela della privacy) e l'adeguato contributo professionale con competenza, chiarezza e correttezza, avendo cura di non compromettere la propria reputazione e l'immagine dell'Azienda.

Con riferimento al personale sanitario, il dipendente deve fornire in modo esaustivo e tempestivo tutte le informazioni richieste dagli utenti che accedono a prestazioni sanitarie. Ogni medico, per quanto di sua competenza, deve ridurre il più possibile i tempi di attesa degli utenti, con riguardo alle visite specialistiche e di diagnostica, rilascio di certificazioni e/o diagnosi, ivi comprese le

consulenze interne fra Unità Operative.

10. Il 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 evitando ogni forma di spreco e/o di abuso; segnala inoltre ai preposti eventuali problemi relativi alla sicurezza.

11. Il dipendente non utilizza a fini privati il materiale (quale ad es. farmaci, garze, materiale sanitario, carta intestata, materiale di cancelleria, P.C. e fotocopiatrici o altre attrezzature) di cui dispone per l'assolvimento dei compiti istituzionali.

12. Il dipendente, salvo casi urgenti, non utilizza internet, posta elettronica o il telefono di servizio per motivi personali.

13. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda, posti a sua disposizione, soltanto per ragioni di servizio.

14. Il dipendente osserva ogni accorgimento idoneo a garantire la massima efficienza ed economicità d'uso, anche in termini di risparmio energetico. Cura lo spegnimento di luci e strumentazioni al termine dell'orario di lavoro.

15. Il dipendente deve astenersi dal prestare la propria opera sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, e di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

16. Atteso il fondamentale ruolo dell'ARNAS Garibaldi quale struttura erogatrice di prestazioni tese al recupero e valorizzazione della promozione della salute, tutti i dipendenti, nonché coloro i quali, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali, sono tenuti al rispetto del divieto di fumo previsto dalla legge e dal regolamento aziendale vigente.

## **Art. 12 Rapporti con il pubblico**

### ***Previsioni DPR 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 nelle apposite carte 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.*

### **Previsioni integrative aziendali**

7. Ogni dipendente è tenuto ad avere un atteggiamento dignitoso nonché a rendere possibile la propria identificazione. In particolare:

- deve evitare espressioni inappropriate o offensive, anche in caso di aggressione altrui;
- deve evitare di coinvolgere l'utenza, direttamente o indirettamente, in situazioni e/o discussioni che possano generare la sensazione di disorientamento organizzativo o inefficienza professionale;
- deve esporre in modo visibile il badge o altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione qualora abbia rapporti col pubblico e deve provvedere ad identificarsi in modo appropriato quando risponde al telefono.

8. I rapporti con gli organi di stampa e mass media, compresi social network, sono gestiti dall'U.O.S. Comunicazione Istituzionale. Al dipendente è inibito il rilascio di dichiarazioni agli organi di informazione riconducibili all'attività lavorativa e/o aziendale in assenza di specifica autorizzazione da parte del Direttore Generale in raccordo con il Responsabile dell'U.O.S. Comunicazione Istituzionale, fatti salvi i diritti di libertà di pensiero ed espressione, garantiti costituzionalmente, e i diritti sindacali. Ogni dipendente, inoltre, non deve procedere alla pubblicazione, sotto qualsiasi forma, sulla rete internet (forum, blog, social network, ecc.) di dichiarazioni inerenti l'attività lavorativa dell'ARNAS "Garibaldi".

9. L'accoglienza, l'orientamento e l'informazione all'utenza che afferisce presso i Presidi Ospedalieri dell'ARNAS "Garibaldi" è garantita dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) il quale è tenuto a fornire adeguata risposta al cittadino/utente richiedente, con competenza, chiarezza e comprensibilità, prestando particolare attenzione alla corretta soddisfazione delle richieste relative alle prestazioni sanitarie erogate dall'Azienda.

Nell'ipotesi di reclami, segnalazioni o proposte restano valide le misure previste dal Regolamento Aziendale per la gestione dell'URP.

10. Nei rapporti con l'utenza definiti da corrispondenza, chiamate telefoniche e messaggi di posta elettronica, il dipendente risponde fornendo le risposte del caso, in maniera esauriente, previa informazione del Responsabile competente, entro il termine di 30 giorni, anche qualora tali comunicazioni non determinino l'attivazione di veri e propri procedimenti amministrativi, assicurando la puntuale identificazione del soggetto che ha formulato la risposta. In particolare, salvi i casi di valutazione di opportunità espletate in raccordo con il competente Responsabile, alle comunicazioni di posta elettronica deve rispondere mediante il medesimo strumento, avendo cura di riportare tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione sia del Responsabile che del Referente del procedimento.

11. 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 alla normativa vigente e alle disposizioni aziendali.

12. Nell'erogare le prestazioni sanitarie di competenza i dipendenti:

- non ritardano l'attività di servizio per ottenere benefit dagli assistiti;
- non invitano gli assistiti a rivolgersi a strutture private per interesse personale o di terzi;
- si rivolgono ai pazienti e ai loro familiari con cortesia e disponibilità;
- rilasciano ai pazienti e ai loro familiari informazioni chiare e semplici tenendo conto, per quanto possibile, della realtà socio-culturale dei pazienti stessi;
- prescrivono farmaci, presidi ed ausili sanitari nel rispetto dell'obbligo di appropriatezza, assicurandosi che la prescrizione sia supportata da indicazioni di documentata efficacia e comunque evitandola se ancora non è chiaro il beneficio;
- all'atto della dimissione o in occasione di visite ambulatoriali, informano il paziente sulla erogabilità o meno a carico del SSN dei farmaci e/o delle prestazioni prescritte.

13. Nei rapporti con gli informatori di aziende produttrici di beni sanitari (farmaci, dispositivi, strumenti), il dirigente medico limita i contatti a quelli strettamente riconducibili all'attività lavorativa e/o aziendale, evitando di richiedere e/o accettare benefit impropri che possono essere ragionevolmente interpretati come una modalità per influenzare comportamenti prescrittivi od altri momenti decisionali e/o valutativi. A titolo esemplificativo, i benefit impropri possono consistere in:

- finanziamento di viaggio;
- regali (facendo riferimento alle disposizioni presenti all'art. 4 del presente Codice);
- forniture di prodotti.

14. Con cadenza annuale, i dirigenti medici devono rilasciare apposita dichiarazione relativa all'osservanza di quanto riportato al punto 13 redatta su apposito modulo, fornito dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, che verrà conservato agli atti della Unità Operativa di appartenenza.

15. Ad esclusione degli operatori addetti alla funzione di approvvigionamento è fatto divieto ai dipendenti di richiedere, anche in via informale, preventivi sulle forniture di beni e servizi.

## **Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti**

### ***Previsioni DPR 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.

#### **Previsioni integrative 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 di U.O.C. effettuano tale comunicazione al Direttore del Dipartimento 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. Ai fini della comunicazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione predispose apposita modulistica aziendale in cui sono evidenziati tutti gli elementi richiesti dal predetto articolo.

11. In Particolare, il comportamento del Dirigente Responsabile di Struttura è improntato al perseguimento dell'efficienza ed efficacia dei servizi istituzionali, nel rispetto del principio di legalità, buona amministrazione e imparzialità, economicità, razionalità e trasparenza.

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

13. Il medesimo 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.

14. Il medesimo valuta il personale assegnato alla propria struttura nel rispetto del principio del merito, avendo riguardo anche all'aspetto fondamentale del rispetto della legalità.

15. Il medesimo ha il dovere di vigilare sulle assenze per malattia dei dipendenti appartenenti alla

propria struttura, anche al fine di prevenire e contrastare condotte assenteistiche.

16. Il medesimo ha il dovere di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi o incarichi extra istituzionali da parte del personale assegnato alla propria struttura, al fine di evitare pratiche illecite di “doppio lavoro” e di segnalare eventuali anomalie o irregolarità alla U.O.C. Risorse Umane, fermo restando l’assunzione delle altre iniziative di competenza.

17. Ai fini dell’equa ripartizione dei carichi di lavoro, il medesimo tiene conto di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo di cui all’art. 14, comma 5, D.lgs. n. 150/2013.

18. Con riferimento agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione, i Dirigenti Responsabili di Struttura sono tenuti a:

- a) promuovere concretamente la diffusione della cultura della legalità e del rispetto delle regole, anche mediante un adeguato riconoscimento;
- b) coinvolgere attivamente i loro collaboratori nelle azioni di contrasto della corruzione, incluse l’attività di mappatura dei processi, la valutazione dei rischi e la definizione di misure di prevenzione;
- c) monitorare le attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- d) vigilare sull’osservanza degli obblighi derivanti dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell’Azienda.

19. In generale, il Dirigente Medico, compatibilmente con le funzioni assegnate, è tenuto inoltre a:

- garantire operatività e continuità nell’assistenza ai pazienti;
- compilare e controllare con attenzione cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- custodire con diligenza la documentazione sanitaria relativa ai pazienti, sia cartacea che digitale su ogni forma di supporto;
- nello svolgimento della libera professione intramuraria, adempiere alle disposizioni vigenti e in particolare garantire la tracciabilità dell’attività e dei pagamenti, evitare la sovrapposizione con l’attività istituzionale, evitare di incorrere in situazione di incompatibilità e conflitto di interesse.

## **Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali**

### ***Previsioni DPR 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, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell’articolo 1342 del codice civile. 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 da conservare agli atti dell’ufficio.*

*3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell’articolo 1342 del codice civile, 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.

### **Previsioni integrative aziendali**

6. Il dipendente preposto a procedimenti finalizzati alla stipulazione di atti negoziali agisce per ottenere il massimo vantaggio per l'Azienda, nel rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa a garanzia della scelta del contraente.

7. Nei confronti delle ditte concorrenti, il dipendente limita i contatti personali a quelli strettamente indispensabili alla trattazione delle pratiche d'ufficio e si attiene al rispetto delle corrette pratiche commerciali, evitando il costituirsi di situazioni di disparità di trattamento o di privilegio.

8. Il dipendente evita di richiedere e/o accettare benefit impropri per uso privato che possono essere ragionevolmente interpretati come una modalità per influenzare decisioni e/o valutazioni. A titolo esemplificativo, i benefit impropri possono consistere in:

- eccedenze di fornitura conseguenti ad acquisti;
- consegna di campioni gratuiti di beni in quantità superiore a quanto previsto dalla normativa o da specifiche procedure aziendali;
- somme di denaro o di qualunque altra forma di utilità che risultino condizionate alla fornitura.

9. I funzionari competenti alla gestione delle gare d'appalto adottano gli atti di propria competenza con linguaggio chiaro e comprensibile e redigono capitolati i cui contenuti sono sempre supportati da documentabili ragioni cliniche, organizzative o strutturali.

11. Nel caso in cui il dipendente preposto a procedimenti finalizzati alla stipulazione di atti negoziali entra in contatto con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente (ad eccezione delle ipotesi previste dall'art. 1342 del codice civile, ossia contratti conclusi mediante la sottoscrizione di moduli o formulari) deve astenersi dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto secondo le modalità indicate all'articolo 7 del presente Codice di Comportamento.

## **Art. 15 Vigilanza, monitoraggio ed attività formative**

### **Previsioni DPR 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.*

#### **Previsioni integrative aziendali**

8. Le competenze aziendali in materia di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del presente Codice di Comportamento sono così articolate:

a) la vigilanza sull'applicazione del presente Codice compete a:

- Dirigenti Responsabili di Struttura;
- Ufficio per i Procedimenti Disciplinari del personale del comparto;
- Ufficio per i Procedimenti Disciplinari del personale dirigente;
- Organismo Indipendente di Valutazione.

b) L'esame delle segnalazioni di violazione del Codice di Comportamento, nonché la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate competono agli Uffici per i Procedimenti Disciplinari.

c) la diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento generale ed aziendale, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione e il suo eventuale aggiornamento nonché la pubblicazione del presente Codice sul sito web aziendale competono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

9. Gli Uffici per i Procedimenti Disciplinari del personale del comparto e del personale dirigente, in raccordo col Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, forniscono consulenza ai Dirigenti in materia di corretta attuazione e applicazione delle norme del presente Codice.

10. Ai dipendenti, in raccordo con quanto stabilito all'interno del Piano Aziendale di Prevenzione della Corruzione, sono rivolte attività formative (con cadenza annuale) in materia di etica pubblica e cultura della legalità, tali da consentire ai dipendenti di conseguire anche una piena conoscenza e consapevolezza dei contenuti del presente Codice di Comportamento. La partecipazione dei dipendenti all'attività formativa è obbligatoria.

11. Il dipendente che svolge attività in aree considerate a rischio di corruzione è obbligato a partecipare a specifiche giornate formative organizzate dall'Azienda, nelle quali verrà direttamente

coinvolto, secondo lo specifico programma di formazione aziendale.

## **Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**

### **Previsioni DPR 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 (Regali, compensi ed altre utilità), 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 (Partecipazioni ad associazioni e organizzazioni), 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 (incarichi di collaborazione con privati che abbiano avuto interessi economici rilevanti con l'Azienda), 6, comma 2 (astensione in caso di conflitto di interesse), 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.*

### **Previsioni integrative aziendali**

5. L'eventuale violazione dei doveri contenuti nel presente codice determina l'insorgere di una responsabilità disciplinare in capo al dipendente.

6. Le sanzioni disciplinari irrogabili per la violazione delle disposizioni del codice di comportamento sono individuate in base ai seguenti criteri generali, che si aggiungono a quelli già stabiliti dalle norme contrattuali e regolamentari:

a) le norme del codice di comportamento costituiscono specifiche disposizioni di servizio per tutti i destinatari del codice;

b) se le fattispecie di irrogazione delle sanzioni previste dai codici disciplinari non corrispondono a specifiche violazioni delle disposizioni del codice di comportamento, si applicano le sanzioni che gli stessi codici disciplinari prevedono in maniera generica per l'inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per la violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle elencazioni precedenti.

7. La commissione di illecito disciplinare o comunque l'esistenza di un procedimento disciplinare

pendente per la violazione delle disposizioni del presente Codice viene valutata - anche in relazione alla tipologia di illecito - ai fini del conferimento di incarichi aggiuntivi e/o dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali. L'irrogazione di sanzioni disciplinari può costituire, in ragione della gravità della sanzione, un elemento di ostacolo alla valutazione positiva per il periodo di riferimento e, quindi, alla corresponsione di trattamenti accessori collegati.

## **Art. 17 Obblighi di comportamento e valutazione della performance**

### **Previsioni aziendali**

1. Il livello di osservanza delle regole contenute nel presente Codice di Comportamento costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, secondo il sistema definito ai sensi del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i..
2. Fermo restando quanto previsto in tema di responsabilità e sanzioni, la violazione delle regole contenute nel presente Codice, debitamente accertata dagli organi competenti, può comportare conseguenze sul sistema degli incentivi e dei premi previsto nell'ambito della contrattazione integrativa in favore dei dipendenti.

## **Art. 18 Partecipazione a congressi e convegni**

### **Previsioni aziendali**

1. La partecipazione dei dipendenti a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione e di aggiornamento, svolti sia in comando che in house, in qualità di discenti deve essere autorizzata preventivamente dal Dirigente della Struttura di appartenenza, secondo quanto previsto dai CCNL del comparto, dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area della Dirigenza SPTA vigenti, ed essere compatibile con le esigenze dell'ufficio. Nel caso di formazione facoltativa, la partecipazione alle predette iniziative deve essere comunicata preventivamente all'U.O.C. Risorse Umane.
  2. La partecipazione dei dipendenti in qualità di relatore, docente etc., a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione al di fuori dell'ARNAS "Garibaldi", con la qualifica o il ruolo rivestito in Azienda, deve essere autorizzata preventivamente dal Direttore Generale ed essere comunicata al Dirigente della Struttura di appartenenza e all'U.O.C. Risorse Umane e svolta, inderogabilmente, al di fuori dell'orario di servizio.
  3. Nell'ipotesi di partecipazione a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione e di aggiornamento sponsorizzati da aziende private, sia in qualità di discente che di docente/relatore l'invito non può essere formulato dalla società direttamente al dipendente e qualora sia discente l'individuazione del partecipante deve avvenire da parte del Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza, il quale deve applicare il principio della rotazione del personale, evitando di proporre partecipazioni sempre al medesimo professionista, ed in caso di impossibilità, motivare espressamente la scelta.
- Il dipendente-relatore non può percepire benefit ulteriori rispetto ai compensi così come dichiarati dalla ditta e dal dipendente stesso ai fini dell'adempimento previsto dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001 (Anagrafe delle Prestazioni).

## **Art. 19 Disposizioni finali**

### **Previsioni DPR 62/2013 (art. 17)**

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

### **Previsioni integrative aziendali**

5. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione cura la più ampia diffusione del presente Codice, pubblicandolo sul sito istituzionale dell'Azienda e nella rete intranet ovvero tramite ulteriori forme di pubblicità, attività didattiche ed ogni altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine.
6. Il Codice è consegnato all'atto di assunzione in servizio al dipendente che dovrà sottoscrivere la "presa in consegna" dello stesso su apposito modulo, che verrà conservato nel fascicolo personale del dipendente. L'efficacia dei contratti di lavoro e l'assunzione in servizio sono subordinati all'accettazione del Codice ed all'impegno a condividerne ed a rispettarne lo spirito e i contenuti.
7. Il Codice è consegnato all'atto della stipulazione della lettera di contratto alla ditta aggiudicataria dell'appalto, la quale dovrà sottoscrivere la "presa di consegna" dello stesso su apposito modulo, che verrà conservato agli atti. L'efficacia del contratto di appalto è subordinato all'accettazione del Codice ed all'impegno a condividerne ed a rispettarne lo spirito e i contenuti.
8. L'Azienda, con cadenza annuale apporta al presente Codice gli aggiornamenti che si rendono necessari in conseguenza di eventuali innovazioni normative o contrattuali nonché degli esiti dei più approfonditi e sistematici monitoraggi e valutazioni delle aree di rischio aziendali.
9. Con riguardo ai modulo richiamati dal presente Codice, l'eventuale modifica degli stessi non comporta la necessità dell'adozione di un nuovo atto deliberativo, rimanendo sufficiente la pubblicazione dei documenti oggetto di modifica.
10. Per tutto quanto non previsto dal presente Codice, si richiamano le disposizioni in materia, nonché nei CC.CC.NN.LL. del personale del Comparto e della Dirigenza vigenti, nonché quanto previsto dall'Atto Aziendale.