



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CODICE DI  
COMPORTAMENTO DEL PERSONALE  
DELL'ARNAS GARIBALDI

## ***Premessa***

Il Codice di Comportamento dell'ARNAS Garibaldi è adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012, nonché dell'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 recante “Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici”.

Il seguente Codice di Comportamento rappresenta una misura fondamentale di prevenzione dei fenomeni corruttivi all'interno dell'Azienda Ospedaliera, in quanto finalizzato a regolamentare nell'azione di tutti i giorni il comportamento dei dipendenti e dei soggetti esterni in collaborazione con la stessa, nel rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta. Il Codice costituisce un elemento essenziale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'ARNAS Garibaldi.

La presente relazione, predisposta ha lo scopo di fornire indicazioni circa la metodologia e l'iter seguito per l'adozione del Codice, nonché circa i contenuti dello stesso.

## ***Procedura di Adozione del Codice di Comportamento***

Per l'adozione del Codice di Comportamento, l'ARNAS Garibaldi si è conformata alle indicazioni contenute nell'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012, nonché alle Linee Guida di cui alla delibera ANAC (ex Civit) n. 75/2013 e n. 12/2015.

In particolare, in attuazione all'indicata normativa:

1. in data 16/12/2015 è stata attivata una procedura aperta alla partecipazione dei vari soggetti portatori di interessi, mediante la pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Azienda della bozza del Codice, del relativo avviso e del modulo per la raccolta di osservazioni e proposte. La medesima documentazione è stata pubblicata sull'intranet aziendale in data 18/12/2015;
2. entro il termine del 04/01/2016 indicato nell'avviso non sono pervenute a questa Azienda Ospedaliera osservazioni o proposte di modifica della bozza pubblicata;
3. in data 18/12/2015 è stata inoltrata la bozza del Codice all'Organismo Indipendente di Valutazione;
4. con nota prot. 01 del 08/01/2016, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha trasmesso il

verbale del 23/12/2015 con cui ha espresso parere favorevole all'approvazione del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'ARNAS Garibaldi, procedendo altresì alla proposta delle seguenti considerazioni:

- con riguardo ai moduli richiamati all'interno del Codice di Comportamento, prevedere l'inserimento di apposita disposizione secondo cui l'eventuale modifica degli stessi non comporti la necessità dell'adozione di un nuovo atto deliberativo, rimanendo sufficiente la pubblicazione dei documenti oggetto di modifica;
- laddove ci si riferisce all'attività di "Archiviazione" sostituire il termine con attività di "Custodia";
- con riferimento all'art. 7, prevedere le disposizioni sull'obbligo di astensione anche al personale non dipendente e, comunque, per tutti coloro intrattengono rapporti professionali di varia natura con l'Ente;
- con riferimento all'art. 8, sostituire la parola "anonimato" con la parola "riservatezza";
- con riferimento all'art. 11, prevedere un riletture dello stesso in ottica di eliminazione di eventuali ripetizioni, suggerendo la predisposizione di un regolamento interno in materia di presenze-assenze del personale piuttosto che lasciarne la trattazione al Codice di Comportamento;
- con riferimento all'art. 13, verificare la coerenza dello stesso rispetto all'obbligo del primo ciclo terapeutico.

Le seguenti segnalazioni, laddove ritenute confacenti rispetto al testo predisposto, sono state integrate alla bozza del Codice di Comportamento.

Il Codice di Comportamento una volta adottato, con deliberazione del Direttore Generale, sarà pubblicato unitamente alla presente relazione sul sito istituzionale dell'Azienda nell'area Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali, nonché comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d) della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

### ***Struttura e contenuto del Codice di Comportamento***

Il Codice di Comportamento dell'ARNAS Garibaldi si compone di n.19 articoli, così suddivisi:

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

Per ciascun articolo, il presente Codice di Comportamento è strutturato in maniera tale da rappresentare le regole di condotta contenute nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013 e successivamente le disposizioni integrative individuate dall'ARNAS Garibaldi. Il Codice, infatti, recepisce interamente il contenuto del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici prevedendo, al contempo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1 comma 2 del citato D.P.R., regole comportamentali integrative individuate dall'ARNAS Garibaldi in correlazione alla specifica realtà aziendale. In particolare, le principali disposizioni integrative sono di seguito rappresentate:

- **L'art. 4 (Regali, compensi ed utilità)** definisce le modalità di comportamento in presenza di regali, compensi o utilità ricevute. Si è ritenuto di mantenere il limite, già individuato dal D.P.R. n. 62/2013, di 150 euro quale valore massimo entro il quale è consentito per i dipendenti accettare regali o altre utilità, singoli o sommati ad altri pervenuti dal medesimo soggetto nello stesso anno, prevedendo in ogni caso il divieto assoluto, indipendentemente

dal valore, di accettare regali sotto forma di somme di denaro. Al di fuori dei casi consentiti, è precisato l'obbligo per il dipendente di informare del regalo ricevuto il Dirigente Responsabile della Unità Operativa di appartenenza, il quale procederà a darne comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, di concerto con la Direzione Aziendale, stabilirà se devolvere lo stesso alle finalità istituzionali o imporne la restituzione.

- **L'art. 7 (obbligo di astensione)** dispone che il dipendente informi per iscritto, in presenza di conflitto di interesse, il Dirigente della Struttura di appartenenza, a cui è rimessa la valutazione della sussistenza o meno del conflitto di interesse.
- **L'art. 10 (comportamenti nei rapporti privati)** fissa determinate regole di comportamento del dipendente nei rapporti privati, ovvero nelle relazioni extra lavorative, incluse quelle con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni. Nello specifico, viene previsto il divieto di diffondere i risultati dei procedimenti di gara/concorso prima della loro conclusione, di promettere facilitazioni per pratiche d'ufficio in cambio di una agevolazione per le proprie ed infine di diffondere informazioni o esprimere commenti e dichiarazioni lesive dell'immagine dell'Azienda e dei colleghi.
- **L'art. 11 (comportamento in servizio)** introduce regole specifiche di comportamento del dipendente nell'ambito della propria attività lavorativa, intervenendo in particolare relativamente alla fruizione dei permessi di astensione dal lavoro, alla rilevazione della propria presenza in servizio nonché alla cura e all'utilizzo per fini privati degli spazi, del materiale e delle attrezzature in dotazione all'Azienda.
- **L'art. 12 (rapporti con il pubblico)** definisce norme specifiche di comportamento che i dipendenti sono tenuti ad osservare nei rapporti con il pubblico, specificando alcuni obblighi finalizzati alla creazione con l'utenza di un rapporto trasparente e collaborativo. Sono inoltre previste disposizioni sul comportamento da osservare nei rapporti con gli organi di informazione e da tenere nei rapporti con gli informatori di aziende produttrici di beni sanitari (farmaci, dispositivi, strumenti).
- **L'art. 13 (disposizioni particolari per i dirigenti)** mira a responsabilizzare i dirigenti dell'Azienda prevedendo specifiche disposizioni che disciplinano gli obblighi di condotta cui sono tenuti, distinguendo tra gli obblighi gravanti sui dirigenti in generale e quelli responsabili di struttura.
- **L'art. 17 (Obblighi di comportamento e valutazione della performance)** introduce la disposizione secondo la quale Il livello di osservanza delle regole contenute nel presente

Codice di Comportamento costituisca uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, prevedendo – in caso di violazioni - conseguenze sul sistema degli incentivi e dei premi.

- **L'art. 18 (partecipazione a congressi e convegni)** introduce regole specifiche di comportamento del dipendente nell'ipotesi di partecipazione a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione e di aggiornamento, svolti sia in comando che in house, in qualità di discenti o di relatore/docente, comprendendo anche le ipotesi di partecipazione a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione e di aggiornamento sponsorizzati da aziende private.

Catania, 15/01/2016

**Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

(Dott.ssa Gaetana Bonanno)

