

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N°1 – TRIESTINA**

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE



**ESTRATTO DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI, COLLABORATORI E CONSULENTI
DELL’A.S.S. N. 1 “TRIESTINA” (Prot. n. 2099 dd. 16.1.2014)**

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ha, tra l’altro, sostituito l’articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e ss.ii.mm., con la novella operata dall’articolo 1, comma 44, che al comma 1 recita *“il Governo definisce un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni 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. .. omissis.. 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 di cui al comma 1. ..omissis..A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione”*.

Il 19 giugno 2013 è entrato in vigore il *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, (Codice generale), approvato con DPR 16 marzo 2013, n. 62.

L’Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche ha quindi, dapprima, licenziato il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera n. 72 del 11.9.2013 e successivamente, con Delibera n. 75 del 24.10.2013, ha adottato le *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2011)”*.

Le predette Linee guida definiscono procedura, criteri e modelli uniformi, ai fini dell’adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione, i quali devono integrare e specificare, tenuto conto delle peculiarità dell’Amministrazione, il Codice generale approvato dal predetto DPR 62/2013, che in ogni caso ne deve costituire la base minima ed indefettibile.

La norma prevede che il Codice di comportamento deve essere adottato entro il 31.1.2014, con deliberazione del Direttore Generale su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC), in Azienda nominato con delibera n. 89 dd. 12.3.2013, al quale viene attribuito un ruolo centrale ai fini della predisposizione, diffusione della conoscenza e monitoraggio del codice di comportamento e che si avvale del supporto e della collaborazione dell’Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), costituito come da Atto Aziendale adottato, da ultimo, con deliberazione n. 391/2012 e di cui alla presa d’atto effettuata con deliberazione n. 125 dd.

28.3.2013, a cui spetta l'esercizio delle funzioni previste dall'art. 55- bis del D.Lgs n. 165/2001 e ss.ii.mm. e dell'art. 15, comma 3, del Codice generale.

Il comma 5 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.ii.mm stabilisce che ciascuna amministrazione definisce il proprio codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione". Le Linee guida specificano che "con tale espressione si vuole intendere che l'adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, dovrà avvenire con il coinvolgimento degli *stakeholder*, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione".

L'A.S.S. n. 1 "Triestina" in data 17 dicembre 2013 ha proceduto alla pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'avviso "Procedura aperta alla partecipazione per l'approvazione del Codice di comportamento dei dipendenti, collaboratori e consulenti dell'A.S.S. n. 1 Triestina", prot. n. 60126/GEN.I.1.A dd. 16.12.2013 e ne ha dato contestualmente notizia a tutti i dipendenti (nota@ dd. 17.12.2013), alle organizzazioni sindacali delle tre aree negoziali (nota prot. n. 68389/GEN.III.3.L dd. 17.12.2013), alle associazioni di volontariato che operano nei contesti socio-assistenziali (nota@ dd. 18.12.2013), alle strutture private accreditate, ai medici di medicina generale, pediatri di libera scelta e specialisti ambulatoriali (nota@ dd. 20.12.2013), fissando il termine di dieci giorni dall'avvio della predetta procedura per far pervenire all'Amministrazione eventuali osservazioni o proposte di modifica al testo di Codice di Comportamento pubblicato in bozza ai fini della consultazione.

A seguito della pubblicizzazione del predetto Avviso, entro la data dello spirare del termine sopra indicato - ossia il giorno 27 dicembre 2013 - , sono stati ricevuti **n. 3** rilievi, conservati agli atti, che l'Amministrazione ha valutato e tenuto in debita considerazione all'atto dell'elaborazione del Codice di comportamento aziendale.

Il testo del Codice di Comportamento, nella versione integrata e modificata a seguito dei rilievi pervenuti, è stato sottoposto alla preventiva valutazione delle OO.SS. con nota prot. n.1081 dd. 10.1.2014, che nulla hanno segnalato in merito, ed è stato quindi inviato in data 16 gennaio 2014 all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che è chiamato ad emettere parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice stesso, verificando che esso sia conforme a quanto previsto nelle Linee guida della Commissione.

L'OIV ha espresso parere favorevole sul Codice con nota prot. n. 4398 dd. 28.1.2014.