

## IL DIRETTORE GENERALE

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta regionale n. 100 del 31 maggio 2013. *Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi. Nomina del Direttore Generale.*

Premesso che l'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni Pubbliche*, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge 6 novembre 2012 n. 190 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle Pubbliche amministrazioni*, prevede che:

- il Governo definisca 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 di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, che deve contenere una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite e comunque prevedere per tutti i dipendenti pubblici, il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia;
- ciascuna Pubblica Amministrazione definisca a sua volta, "con procedura aperta alla partecipazione" e previo parere obbligatorio del proprio Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), un proprio codice di comportamento che integri e specifichi il Codice di comportamento nazionale, sulla base di criteri, linee guida e modelli uniformi per singole tipologie di amministrazione, definiti dalla Commissione per la Valutazione Trasparenza ed Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT ora ANAC/Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza nelle pubbliche amministrazioni);
- la violazione dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano per la prevenzione della corruzione, sia fonte di responsabilità disciplinare;

Visto che il Codice di Comportamento generale è stato approvato con D.P.R 16 aprile 2013 n. 62;

Visto che con delibera 24 ottobre 2013 n. 75 la CIVIT ha emanato le *Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle Pubbliche Amministrazioni*, con le quali si precisano i contenuti obbligatori di tali codici nonché, in particolare, le modalità per realizzare, da parte di ciascun ente pubblico, la suddetta procedura "aperta" di adozione del proprio Codice di comportamento;

Preso atto che:

- con "procedura aperta" si intende che l'adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, dovrà avvenire con il coinvolgimento degli *stakeholder* (portatori di interesse), la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione e che comunque dovrà riguardare, oltre alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'amministrazione, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nonché le

associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore, che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla specifica amministrazione;

- che, a tale scopo, ogni amministrazione dovrà procedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale di un avviso pubblico, contenente le principali indicazioni del codice da emanare alla luce del quadro normativo di riferimento, con invito a far pervenire eventuali proposte od osservazioni entro il termine a tal fine fissato;
- che, a tal fine, è utile sia pubblicata una prima bozza di codice, con invito a presentare proposte e integrazioni, predisponendo anche un modulo idoneo alla raccolta delle osservazioni;

Ricordato che il Codice, una volta definitivamente approvato, dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione, unitamente alla relazione illustrativa;

Ricordato che l'OIV è chiamato ad emettere parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice, verificando che il Codice sia conforme a quanto previsto nelle linee guida sopra richiamate.;

Dato atto che:

- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha predisposto - con la collaborazione del Gruppo di Lavoro nominato a supporto, nonché del Responsabile dell'Ufficio Procedimenti disciplinari - il Codice Etico e di Comportamento Aziendale (di seguito "Codice") tenendo conto in via prioritaria delle regole contenute nel D.P.R. n. 62/2013 ed inserendo specificazioni ed integrazioni legate alla natura sanitaria ed universitaria dell'Azienda, nonché delle sue particolari situazioni organizzative;
- la bozza del Codice è stata inviata alle Organizzazioni Sindacali, al Collegio Sindacale, al Comitato Unico di Garanzia ed alle Associazioni portatrici di interessi, invitandole alla presentazione di osservazioni;
- si è inoltre proceduto ad inviare a tutti i dipendenti tramite mail, nonché alla pubblicazione sul sito istituzionale a far data dal 24 marzo 2014, di un avviso pubblico, contenente la bozza del Codice con un apposito invito alla presentazione di osservazioni o proposte, da far pervenire entro la data il 6 aprile 2014;

Rilevato che le osservazioni pervenute a seguito dell'invio e della pubblicazione dell'avviso sono state poi valutate in sede di Gruppo di Lavoro e considerate per la formulazione del testo definitivo da sottoporre all'OIV per il parere obbligatorio;

Considerato che, pur non costituendo obbligo normativo, la codificazione etica è generalmente apprezzata come misura e presupposto utile a prevenire e fronteggiare l'evolversi dei fenomeni di corruzione e di illecito;

Evidenziato che la struttura del Codice si presenta dunque articolata in una parte relativa ai principi etici generali che ispirano l'attività dell'Azienda, ed una parte, più consistente, relativa ai concreti (e talvolta differenziati) doveri di comportamento riferiti ai personale indicato all'art. 2, ovvero a tutti i dipendenti dell'Azienda appartenenti all'area del comparto sanità ed alle aree della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, anche in posizione di comando, nonché, per quanto compatibili, a tutti coloro che, direttamente o indirettamente,

stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con l'Azienda ed operano per perseguirne gli obiettivi, quali i collaboratori, i consulenti, i tirocinanti, gli specializzandi ed i frequentatori con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda, ed alle categorie di personale di cui all'articolo 3 del decreto 165/2001 (es. personale universitario in afferenza), in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti;

Precisato che il Codice è stato inoltrato all'Università degli Studi di Firenze, che ha proposto alcune integrazioni, che sono state integralmente recepite e costituiscono pertanto parte integrante dello stesso;

Considerato che l'OIV in data 7 maggio 2014 ha attestato parere di conformità del Codice al D.P.R. n. 62/2013 ed alle linee guida CIVIT/ANAC;

Ritenuto pertanto di procedere alla adozione del Codice, condividendone il contenuto e dando atto del rispetto dei passaggi procedurali previsti dalla normativa;

Visti:

- la Legge Regionale Toscana 24 febbraio 2005, n. 40 e ss.mm.ii.;
- l'Atto Aziendale di cui al Provvedimento del Direttore Generale n. 116 del 27.03.2007 e ss.mm.ii..

Su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione trasparenza ed integrità;

Acquisito, per quanto di rispettiva competenza, il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

## **DISPONE**

1. Di approvare il Codice Etico e di Comportamento dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi - redatto in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 54 del D.Lgs n. 165/2001 e ss. mm. ii., tenuto conto delle indicazioni contenute nel D.P.R. n. 62/2013 e nella deliberazione CIVIT n. 75/2013 - di cui all'allegato A al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale.
2. Di pubblicare il Codice sul sito *internet* istituzionale, e comunicarne il *link* alla Autorità Nazionale Anticorruzione ed al Dipartimento della Funzione Pubblica;
3. Di rendere il Codice disponibile in modalità telematica ai dipendenti, nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con l'Azienda.
4. Di dare mandato alla U.O. Amministrazione del Personale affinché il Codice sia messo a disposizione dei nuovi assunti, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro.

5. Di programmare ed attivare progressivamente, per la conoscenza ed applicazione del Codice, iniziative di formazione obbligatoria rivolta a tutti i soggetti interessati.
6. Di precisare che il presente provvedimento non comporta oneri economici aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda.
7. Di inviare il presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 42 co. 2) della L.R. 40/2005.

Il Direttore Generale  
dott.ssa Monica Calamai

.....

Per parere:

Il Direttore Amministrativo dr. Paolo Cordioli.....

Il Direttore Sanitario dott.ssa Maria Teresa Mechi.....

Il Dirigente proponente dr.ssa Paola Lombardi .....

Il Responsabile del procedimento dr.ssa Simona Orsi.....