



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA-ASP.

Il Codice di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni di cui al DPR n. 62/2013 costituisce la base minima e indefettibile di ciascun codice di comportamento adottato dalle amministrazioni; esso definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità, e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare (art. 1, comma 1 del DPR 62) mentre i Codici delle Amministrazioni vanno ad integrare e specificare le previsioni del Codice di cui al DPR 62 (art. 1 comma 2). Va anche rappresentato che l'adozione del Codice da parte delle Amministrazioni rappresenta una delle principali misure obbligatorie e trasversali previste dalla legge n.190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Codice di Comportamento dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza –ASP contiene, pertanto, gli ulteriori e più specifici doveri individuati in rapporto ai caratteri, alle funzioni, alla tipologia di azioni e al contesto in cui l'azienda si trova ad operare.

Nella stesura del codice di comportamento aziendale si è fatto riferimento, oltre che alla L.190/2012 anche alla Delibera n. 75/2013 della CIVIT recante le Linee Guida in materia di Codice di Comportamento nella Pubblica Amministrazione.

E' stato anche previsto, come auspicato dalla CIVIT, il collegamento del Codice di comportamento con il Codice Etico. **Il Codice Etico**, già adottato con deliberazione n. 137/2013, con la sua dimensione valoriale costituisce parte integrante del Codice di comportamento aziendale (cfr. comma3 art.1 del Codice di comportamento). E' bene ricordare che il Codice di comportamento, a differenza del Codice Etico, non ha una dimensione valoriale ma disciplinare. Infatti con tale codice di comportamento si applica il nuovo regime degli effetti giuridici e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali, regime previsto dal comma 3, art. 54 del D.lgs n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1 comma 44, della L. 190/2013.

Nel citato Codice Etico è prevista la nomina del Comitato Etico. Poiché le funzioni del Comitato Etico risultano ormai attribuite all'UPD secondo quanto espressamente detto dalla CIVIT nella delibera n. 75/2013, la nostra Azienda potrà soprassedere alla nomina di detto Comitato.

Soggetti coinvolti nell' adozione del codice di comportamento aziendale.

Premesso che il Piano Nazionale Anticorruzione prevede una procedura consultiva e partecipata per l'adozione del Codice, sono stati coinvolti all'interno dell'Azienda:

1. **La Direzione Strategica** che ha svolto un importante ruolo propulsore, anche attivando la consultazione del Collegio di Direzione, appositamente convocato nella seduta del 28 novembre 2013, e che ha seguito le varie fasi di stesura del Codice stesso con osservazioni ed integrazioni.

2. **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione** cui è affidato un ruolo centrale nella predisposizione del codice, nella diffusione della conoscenza del codice, e nel monitoraggio e verifica annuale del livello di attuazione del Codice stesso, anche segnalando gli esiti del monitoraggio alla CIVIT.



3. **L'UPD.** Nella predisposizione del Codice, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si è avvalso della collaborazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) anche ai fini della definizione di alcuni profili applicativi sul piano sanzionatorio in relazione alle possibili violazioni del Codice di Comportamento.

4. **L'OIV** che è stato chiamato ad emettere parere obbligatorio sul Codice di Comportamento, verificando anche che esso sia conforme a quanto previsto dalle Linee Guida della CIVIT.

L'OIV nel rilasciare il parere ha enunciato alcune integrazioni al Codice che sono state recepite.

In sede d'attuazione poi, l'OIV, sulla base delle informazioni ricevute dall'UPD e dal Responsabile della Prevenzione della corruzione, svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del Codice riferendo nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di trasparenza e integrità dei controlli interni.

Le funzioni attestate all'OIV in materia di Codice di Comportamento rilevano il collegamento tra il rispetto del codice e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Attori esterni:

Durante il processo di stesura del Codice è stato pubblicato sul sito web aziendale apposito Avviso con l'invito a trasmettere proposte e contributi, utilizzando il modulo per la raccolta delle osservazioni ivi allegato, alle OO.SS. presenti in Azienda, le Associazioni rappresentate nel Consiglio Nazionale dei consumatori e degli utenti operanti nel settore ed, in generale, ai soggetti che operano in sanità e/o fruiscono dei servizi erogati dall'Azienda.

Sono pervenute proposte e osservazioni dall'Associazione "Avvocatura di diritto infermieristico" con sede in Roma, di cui si è tenuto conto nella redazione del Codice.

Pubblicazione e diffusione del Codice di comportamento aziendale

La pubblicazione del Codice di comportamento aziendale sul sito istituzionale dell'ASP e la sua trasmissione alla CIVIT unitamente alla Relazione Illustrativa, sarà a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione, che si avvarrà del supporto dell'URP.

I controlli sull'attuazione e il rispetto del Codice di comportamento aziendale sono definiti all'art.15 "Vigilanza, monitoraggio e attività formativa".

**Il Direttore Generale
Dott. Mario Marra**