



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

Modena, 14 maggio 2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO AL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE OPERAN- TE PRESSO L'AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI MODENA

Elaborazione e schema di riferimento regionale

A livello regionale è stata promossa l'iniziativa di elaborare un modello unico di Codice, quale riferimento cui ogni Azienda deve attenersi per l'approvazione del proprio Codice, al fine di perseguire una uniformità sull'intero territorio regionale. Detta scelta tiene anche conto del fatto che la legge 190/2012 indica la possibilità che si possano prevedere modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione (possibilità utilizzata con l'elaborazione delle linee guida A.N.AC. specifiche per il settore della sanità).

Una scelta, quindi, che vuole rafforzare il valore di sistema del Servizio Sanitario Regionale e fornire uno schema di riferimento, uniforme e omogeneo, agli enti e alle Aziende nella predisposizione dei singoli Codici di comportamento aziendali.

Lo schema tipo elaborato dal Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Regionale è stato poi approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 96/2018.

È stato redatto tenendo conto delle Linee Guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (delibera n. 358/2017), del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013) e dei Codici di Comportamento già in essere nelle singole Aziende Sanitarie.

A livello regionale è stato effettuato un incontro informativo rivolto alle organizzazioni sindacali.

Percorso di approvazione

La procedura per l'adozione del codice di comportamento aziendale prevede:

- elaborazione del Codice da parte di ogni Azienda Sanitaria
- effettuazione del percorso di partecipazione degli stakeholder, come previsto dalla legge n. 190/2012
- elaborazione della relazione illustrativa di accompagnamento da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT)
- acquisizione parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), previo intervento degli Organismi aziendali di Supporto all'OIV (OAS)
- approvazione da parte della Direzione aziendale entro il 31

maggio 2018.

Percorso di partecipazione

La procedura di partecipazione è stata assicurata attraverso la pubblicazione nel sito web aziendale del testo del Codice, accompagnato da un avviso idoneo a illustrare le modalità di presentazione delle osservazioni.

L'avviso, comune alle due aziende sanitarie modenesi, contiene una scheda di raccolta delle osservazioni/proposte.

Tale nota (protocolli numero AOU 8328/18 e AUSL 24341/18), a firma congiunta dei due direttori generali, è stata poi inviata via mail ai seguenti stakeholders:

1. Università degli Studi di Modena
2. Organizzazioni Sindacali aventi titolo alla contrattazione collettiva;
3. Comitato Unico di garanzia;
4. Comitato Consultivo Misto;
5. Ordini e Collegi di tutte le professioni sanitarie (provinciali);
6. Associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti presenti in ambito provinciale.

La procedura è stata attivata il 3 aprile 2018 e le osservazioni sono state raccolte attraverso un modulo standard fino al 20 aprile 2018.

Osservazioni

Sono state ricevute 4 osservazioni dal sindacato FEDIRETS – AREA DIRER SIDIRSS e 7 dall’Ordine provinciale dei Medici Chirurghi e degli odontoiatri di Modena.

FEDIRETS – AREA DIRER SIDIRSS

1. art. __11__ comma 1
testo originale
“Negli ambienti di lavoro utilizza le divise di servizio in modo da garantirne...”
Testo proposto
“Negli ambienti di lavoro utilizza, ove previste, le divise di servizio in modo da garantirne...”

2. art. _11 ___ comma 5
testo originale
“ I rapporti con gli organi di informazione (stampa, televisione, radio,ecc.) spettano alla Direzione aziendale...”
Testo proposto
“ I rapporti con gli organi di informazione (stampa, televisione, radio,ecc.), salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, spettano alla Direzione aziendale...”

3. art. 12 comma 4 capo 2
testo originale
“...curano il benessere organizzativo, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione...”
testo proposto
“...curano il benessere organizzativo, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumono iniziative finalizzate alla circolazione...”

4. art. 12 comma 4 capo 4
testo originale
“...assicurano che le risorse assegnate siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;...”
Testo proposto
“...assicurano che le risorse assegnate siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, salvo casi specifi-

catamente individuati, non per esigenze personali;...”
(esempio: telefono cellulare aziendale con fatturazione separata)

ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E ODONTOIATRI DI MODENA

1. all'articolo 2 comma 2 si sottolinea come la “risoluzione del rapporto di lavoro” debba essere correlata a illeciti di provata rilevanza
2. si sottolinea il contenuto del comma 1 dell'art. 3 intendendo con questo impegnarsi sul fronte della lotta alla violenza ma a garanzia dei pazienti
3. art. 5 comma 2 si richiede di conoscere il criterio con il quale si è stabilito il limite dei 150,00 euro come valore (art. 5 comma 2) degli eventuali regali
4. art. 6 comma 1 prevedere l'impegno dell'Azienda nel comunicare ai dipendenti e ai convenzionati il contenuto dell'art. 6 comma 1, questo a tutela dei nostri iscritti, collaborando con le istituzioni.
5. all'art. 11 comma 5 si chiede di specificare meglio gli ambiti di espressione " libera" dei sanitari soprattutto in relazione alle frequenti partecipazioni in trasmissioni con contenuto scientifico
6. art. 17 comma 2 si ritiene che libri anche sottoforma di abbonamenti ai sanitari possano non essere ritenuti inopportuni. Si richiede di modificare il passaggio che prevede come unici destinatari di strumenti di aggiornamento/formazione le sole Direzioni.
7. E' stato sollevato il dubbio interpretativo del coinvolgimento delle figure professionali destinatarie del Codice come i medici di medicina generale appartenenti ai quattro settori (MMG, MCE,MET,MMS), pediatri di libera scelta e gli specialisti ambulatoriali interni.

Per quanto riguarda le 4 osservazioni fornite da FEDIRETS si ritiene che siano in linea con lo spirito del codice e se ne terrà conto nei regolamenti aziendali di dettaglio.

Per quanto riguarda le 7 osservazioni fornite dall'Ordine Medici:

1. Il riferimento a illeciti di provata rilevanza per la risoluzione del rapporto di lavoro è ampiamente previsto dalla norma e non si ritiene di doverlo sottolineare nel testo
2. Si ritiene il tema della violenza rientrare in quello della sicurezza di dipendenti e pazienti

3. Il limite dei 150 euro è il termine di riferimento previsto dal DPR 62/2013.
4. Tutto il contenuto del codice sarà ampiamente diffuso a tutti i dipendenti e collaboratori, anche convenzionati.
5. La "politica di comunicazione" sarà comunque dettagliata in specifici regolamenti aziendali
6. Si concorda con quanto specificato e l'art. 17 comma 2 già prevede che le direzioni delle Aziende Sanitarie disporranno in quale modalità rendere fruibile tale materia-
le agli operatori sanitari.
7. Sull'applicazione del codice ai medici convenzionati, il testo dell'art.2 comma 1 lettera e recita infatti "per quanto compatibile con le convenzioni vigenti".

Approvazione e pubblicazione

Acquisito il parere dell'OAS/OIV, il testo del Codice di Comportamento sarà formalmente approvato e pubblicato nel sito web aziendale, nella sezione dedicata alla trasparenza, unitamente alla presente relazione.

Cordiali saluti.

Monica Cagarelli

