

MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO RAPPORTO 2019

Sommario

| | |
|--|---|
| Premessa | 2 |
| 1. Diffusione del Codice di Comportamento | 3 |
| 2. Formazione sul Codice di Comportamento: grado di partecipazione dei dipendenti nell'anno 2019..... | 4 |
| 3. Segnalazione di condotte illecite- Whistleblower..... | 5 |
| 4. Andamento dei procedimenti disciplinari anni 2014-2019..... | 5 |
| 5. Valutazioni di sintesi..... | 7 |

Premessa

Il Codice di Comportamento si pone come **strumento** a supporto della gestione aziendale fondato su valori etici condivisi, volto all'adozione di procedure e comportamenti finalizzati ad assicurare il miglior soddisfacimento dei bisogni delle comunità di riferimento, a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Azienda e a prevenire attività e comportamenti illegittimi e/o illeciti. Le regole introdotte con il Codice hanno una valenza etica e giuridica.

La presente relazione, resa dal Responsabile della prevenzione della corruzione, ha lo scopo di illustrare come questo strumento sia stato divulgato all'interno dell'Azienda. Infatti, la normativa in materia pone a capo del RPCT, tra gli altri compiti affidati, la responsabilità di curare la conoscenza e la diffusione del Codice di Comportamento, effettuando anche dei monitoraggi sullo stato di attuazione dello stesso.

Nel Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Azienda Ospedaliera di Modena 2019-2021, si dà evidenza di come il Codice di Comportamento sia stato recepito con atto deliberativo n. 100/2018, in seguito all'adozione a livello regionale di uno schema tipo di Codice approvato con DGR 96/2018 e di come sia stata programmata la più ampia diffusione del Codice stesso.

In sintesi le principali azioni:

- indicazione nei contratti di lavoro individuali subordinati dell'indirizzo internet www.aou.mo.it/codicedicomportamento dal quale poter prendere visione del Codice;
- inserimento nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione di clausole di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice;
- effettuazione di giornate formative in modalità ECM;
- sviluppo collegamento Piano della Performance e Codice di Comportamento con verifica sull'obbligo dei Responsabili dei Servizi di promuovere la conoscenza del Codice;
- attivazione di moduli nel Portale del dipendente per il rilascio delle comunicazioni riguardanti il conflitto di interessi e l'adesione a Organizzazioni.

1. Diffusione Codice di Comportamento

Il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici è stato approvato con d.p.r. 62/2013 e definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Il d.p.r. 62/2013, all'art.17, prevede inoltre che *"le amministrazioni danno ampia diffusione al presente decreto pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di Comportamento"*.

In attuazione di tale disposizione, il d.p.r. 62/2013 e il Codice di Comportamento aziendale sono stati pubblicati nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" alla pagina <http://www.aou.mo.it/codicedicomportamento>.

Per garantire la massima diffusione del Codice, il Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza ha disposto:

- l'invio del Codice a tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria con e-mail e con avviso di pubblicazione dello stesso attraverso un comunicato stampa della Direzione aziendale nel sito intranet;
- la diffusione del Codice di Comportamento della stazione appaltante attraverso l'apposizione della clausola di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice stesso, così come disposto dall'art. 2, comma 3 del d.p.r. 62/2013. In aggiunta, è stato inserito nella sezione internet "Bandi di gara e contratti" il seguente link di collegamento al Codice di Comportamento www.aou.mo.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/246;
- lo sviluppo del collegamento fra i documenti di contrasto alla Corruzione e il Piano della Performance attraverso l'inserimento nelle schede di budget dei Responsabili di Dipartimento e di Struttura dell'obiettivo "diffusione/vigilanza del Codice di Comportamento". Per l'anno 2019 il target si attesta sul 50% mentre il restante 50% è assegnato al 2020;
- la verifica sull'obbligo dei Responsabili dei Servizi di promuovere la conoscenza, la diffusione e il rispetto delle norme contenute nel Codice e di vigilare sul rispetto delle stesse. Detta verifica avviene sulla base dei verbali di partecipazione agli incontri divulgativi trasmessi al RPCT dai singoli Direttori di Struttura.

2. Formazione sul Codice di Comportamento: grado di partecipazione dei dipendenti nell'anno 2019

Nella prima metà dell'anno 2019, si è svolta un'attività formativa obbligatoria sul Codice di Comportamento, finalizzata a diffonderne la conoscenza e che ha visto il coinvolgimento di un buon numero di dipendenti.

L'Anticorruzione in collaborazione con l'ufficio Procedimenti Disciplinari hanno organizzato l'evento formativo "**Novità in ambito Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e procedimento disciplinare**" con sistema di accreditamento ECM. Tale evento, suddiviso in quattro diverse edizioni, ha interessato sia lo stabilimento di Baggiovara che lo stabilimento Policlinico.

Di seguito i dati dei partecipanti forniti dal Servizio Formazione:

| | |
|--------------------------|------------|
| Comparto sanitario | 248 |
| Dirigenza medica | 10 |
| Dirigenza non medica | 13 |
| Amministrativi e tecnici | 57 |
| Totale | 328 |

Gli argomenti trattati sono stati registrati su software – slide Power Point - e proiettati in aula. Le stesse slide, sono state acquisite dal servizio Formazione e pubblicate sul *portale TOM*, in modo da garantire a tutti i dipendenti la fruibilità.

La formazione sul Codice di Comportamento proseguirà anche per tutto il 2020.

Si evidenzia come il RPCT intenda attribuire ampia rilevanza alla trattazione e alla diffusione del Codice di Comportamento, affinché lo stesso non venga percepito come un mero adempimento da rispettare, bensì come strumento capace di orientare i dipendenti nell'operare eticamente corretto sia nei confronti dei cittadini che in quelli dell'Azienda.

3. Segnalazione di condotte illecite – Whistleblower

Nel corso del 2019, precisamente in marzo, è stata attivata sul sito istituzionale dell'Azienda all'indirizzo <http://www.aou.mo.it/Whistleblower> la piattaforma informatica per la segnalazione di condotte illecite, così come previsto nel Piano Anticorruzione Aziendale 2019-2021.

Facendo seguito al dettato normativo 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato" l'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Modena si è dotata di un canale informatizzato protetto per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni.

Ciò attraverso una piattaforma informatica con sistema crittografico in grado di garantire che i messaggi ed i relativi allegati possano essere letti esclusivamente dal mittente e destinatario.

Le segnalazioni sono visualizzate **esclusivamente** dal **Responsabile per la Trasparenza e Prevenzione della Corruzione aziendale**, unico soggetto autorizzato ed abilitato.

Nessuna segnalazione è pervenuta fino ad oggi.

4. Andamento dei procedimenti disciplinari anni 2014-2019

Negli anni 2014-2019, sono stati avviati complessivamente n. 61 procedimenti disciplinari, così suddivisi:

| ANNO | NUMERO DI PROCEDIMENTI | TIPOLOGIA SANZIONI |
|------|------------------------|--|
| 2014 | 20 | Archiviazione: 12 Sospensione: 5 Rimprovero scritto: 3 |
| 2015 | 6 | Licenziamento: 1 Sospensione: 3 Multa: 1 Rimprovero scritto: 1 |
| 2016 | 4 | Multa: 1 Rimprovero scritto: 2 Archiviazione: 1 |
| 2017 | 9 | Licenziamento: 1 Sospensione: 3 Rimprovero scritto: 2 Archiviazione: 1 Sospensione ex art. 55ter del d.lgs.165/01: 2 |
| 2018 | 11 | Licenziamento: 2 Sospensione: 4 Rimprovero scritto: 1 Archiviazione: 4 |
| 2019 | 11 | Sospensione: 7 Multa: 3 Rimprovero scritto: 1 |

Per quanto riguarda le fattispecie di comportamento sanzionate, possiamo descriverle sinteticamente come segue:

Anno 2014: si tratta di casi di inosservanza delle disposizioni di servizio o comportamenti scorretti verso terzi.

Anno 2015: un licenziamento per giusta causa; una sospensione di sei mesi per inosservanza delle disposizioni di servizio in materia di assenza e una sospensione <10 gg., una multa e un rimprovero per comportamenti scorretti verso superiori, colleghi, utenti.

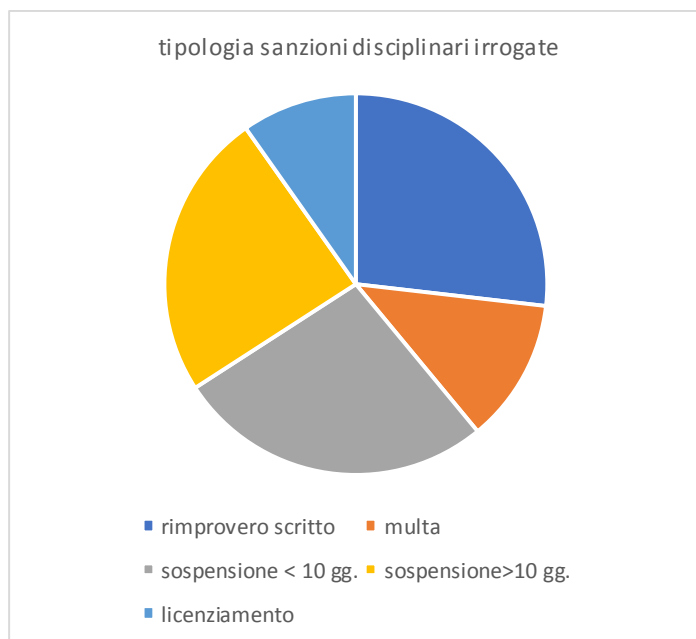
Anno 2016: una multa per inosservanza delle disposizioni di servizio, un rimprovero scritto per la stessa motivazione e un rimprovero scritto per negligenza.

Anno 2017: un licenziamento per giusta causa, tre sospensioni dai 3 ai 20 giorni, per inosservanza delle disposizioni di servizio e comportamento scorretto verso colleghi. Un rimprovero scritto comportamento per scorretto verso i colleghi e uno per inosservanza delle disposizioni di servizio. N. 2 procedimenti sospesi ai sensi dell'art. 55ter c. 1 del D. Lgs. 165/01.

Anno 2018: un licenziamento per giusta causa, un licenziamento a seguito di riassunzione entro 60 gg. dalla chiusura del procedimento penale. Le fattispecie che hanno comportato la comminazione di sanzioni minori riguardano comportamenti negligenti, o scorretti verso terzi.

Anno 2019: 4 sospensioni superiori a dieci giorni determinate da comportamenti gravemente scorretti, oltre a sanzioni minori per inosservanza disposizioni di servizio e per comportamento scorretto che si possono annoverare tra i casi contrari ai principi generali di lealtà e correttezza dettati dal Codice di comportamento e a violazione delle disposizioni sulle presenze/assenze.

Le sanzioni disciplinari irrogate risultano ripartite, per tipologia, come di seguito rappresentate.



5. Valutazioni di sintesi

Le modalità riguardanti la diffusione del Codice di Comportamento finora descritte evidenziano un buon livello di partecipazione e di interesse dei dipendenti agli eventi formativi, consentendo quindi una capillare diffusione della conoscenza delle norme del Codice sia all'interno che all'esterno dell'Azienda.

Nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022 verranno confermati:

- l'inserimento dell'obiettivo biennale "diffusione/vigilanza del Codice di Comportamento" nelle schede di budget per il 50% dei dipendenti di ogni Servizio che non abbiano partecipato alla formazione nel corso del 2019;
- l'introduzione e relativa verifica in tutti i contratti per l'acquisizione di beni e servizi dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria della clausola di rispetto del Codice di Comportamento da parte dei soggetti affidatari.
- la prosecuzione di attività formativa sul complessivo Sistema di Prevenzione della Corruzione.

Monica Cagarelli