



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena



MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO *RAPPORTO 2023*

Sommario

1. Premessa	3
2. Diffusione Codice di Comportamento	4
3. Segnalazione di condotte illecite – Whistleblower	5
4. Andamento dei procedimenti disciplinari anni 2020-2023	6

1. 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 e della Trasparenza (RPCT), ha lo scopo di illustrare come questo strumento sia stato divulgato all'interno dell'Azienda. Infatti, la normativa in materia pone in capo al 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.

Nella sottosezione *Rischi corruttivi e Trasparenza* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, adottato con delibera aziendale n. 146 del 31.07.2023, si dà evidenza di come il Codice di Comportamento sia stato recepito a livello aziendale con atto deliberativo n. 100/2018 - in seguito all'adozione da parte della Regione Emilia-Romagna di uno "schema tipo" di Codice, approvato con DGR 96/2018 - e di come sia stata programmata la più ampia diffusione del medesimo.

In sintesi le principali azioni:

1. indicazione nei contratti di lavoro individuali subordinati dell'indirizzo internet www.aou.mo.it/codicedicomportamento in cui è possibile prendere visione del Codice;
2. 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;

3. effettuazione di giornate formative sul sistema dell'anticorruzione;
4. attivazione di moduli nel Portale del dipendente per il rilascio delle comunicazioni riguardanti il conflitto di interessi e l'adesione a Organizzazioni. Adozione della *"Guida alla compilazione delle dichiarazioni sul conflitto di interesse"* in occasione dell'attivazione, nel sopracitato Portale, del Modulo n. 4 rivolto a tutti i dipendenti - *Comunicazione dei vincoli di parentela o di affinità sino al secondo grado, di coniugio o convivenza* – in ossequio a quanto previsto dalla novella introdotta dalla L.R. n. 24/2019.

2. 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:

1. 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;
2. 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;

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 2020-2023

Negli anni 2020-2022 e fino a ottobre 2023, sono stati avviati complessivamente n. 44 procedimenti disciplinari, così suddivisi:

ANNO	NUMERO DI PROCEDIMENTI	TIPOLOGIA SANZIONI
2020	10	Archiviazione: 3 Multa: 2 Censura scritta: 1 Rimprovero scritto: 3 Estinzione ex art. 55-bis, comma 9, d.lgs. 165/01: 1
2021	14	Archiviazione: 2 Licenziamento: 1 Sospensione: 5 Rimprovero scritto: 5 Estinzione ex art. 55-bis, comma 9, d.lgs. 165/01: 1
2022	15	Archiviazione: 4 Sospensione: 2 Multa: 1 Censura scritta: 1 Rimprovero scritto: 7
2023	5	Archiviazione: 1 Multa: 1 Rimprovero scritto: 3

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

Anno 2020: si tratta di casi di inosservanza delle disposizioni di servizio o comportamenti scorretti verso terzi.

Anno 2021: un licenziamento per giusta causa; due sospensioni di un mese per inosservanza dei protocolli di sorveglianza sanitaria; tre sospensioni di 10 giorni per comportamenti gravemente scorretti verso colleghi e utenti; cinque rimproveri scritti per inosservanza delle disposizioni sulla libera professione e i green pass.

Anno 2022: una sospensione di 4 mesi per inosservanza delle disposizioni sui tamponi per il rilevamento del virus Sars – Cov 2; una di 45 giorni per condotta aggressiva verso terzi; una censura scritta per comportamento scorretto verso superiore gerarchico; sette rimproveri scritti per inosservanza delle disposizioni di servizio.

Anno 2023: si tratta di casi di inosservanza delle disposizioni di servizio o comportamenti scorretti verso terzi.

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

