



# **“Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Codice di Comportamento”**

**Misure – Azioni – Responsabilità**

Dott. Vito Gigante – Responsabile Prevenzione della Corruzione ASL LE  
Novembre 2014



# Obiettivi e contenuti del corso

Finalità:

- Acquisire la consapevolezza dei doveri e delle responsabilità connesse allo status di dipendente pubblico e allo svolgimento di un pubblico servizio finanziato dai cittadini ai quali abbiamo l'obbligo di rendicontare la nostra attività.

Contenuti:

- Presentare il quadro normativo di riferimento a partire dai principi dettati dalla Costituzione
- Presentare e discutere le misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2014 – 2016 della ASL di Lecce
- Presentare e discutere le misure contenute nel Programma Triennale Trasparenza e Integrità (PTTI) 2014 – 2016 della ASL di Lecce
- Presentare e discutere i Codici di Comportamento Generale (DPR 62/2013) e Specifico aziendale (Deliberazione D.G. n. 1778 del 22.10.2014)



# Quadro normativo di riferimento

- COSTITUZIONE della Repubblica Italiana (Art. 54 – Art. 97 e 98)
- DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m. e i.
- DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. e i. – Testo unico sul Pubblico impiego
- DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150 – Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.
- DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33 – Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.
- DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2013, n. 39 – Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.



# Quadro normativo di riferimento

- LEGGE 9 agosto 2013, n. 98 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia.
- LEGGE 30 ottobre 2013, n. 125 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni.
- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- LEGGE 7 agosto 2012, n. 135 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, recante disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini.
- LEGGE 11 agosto 2014, n. 114 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari.



# Costituzione – Parte prima – Diritti e doveri dei cittadini

## Art. 54.

- Tutti i cittadini hanno il dovere di essere fedeli alla Repubblica e di osservarne la Costituzione e le leggi.
- I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge.

# Costituzione – Parte seconda – La pubblica amministrazione

## Art. 97.

- Le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, assicurano l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico. (a decorrere dall'esercizio finanziario 2014)
- I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.
- Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.
- Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.



# Costituzione – Parte seconda – La pubblica amministrazione

## Art. 98.

- I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.
- Se sono membri del Parlamento, non possono conseguire promozioni se non per anzianità.
- Si possono con legge stabilire limitazioni al diritto d'isciversi ai partiti politici per i magistrati, i militari di carriera in servizio attivo, i funzionari ed agenti di polizia, i rappresentanti diplomatici e consolari all'estero.



## **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. e i. (Testo unico sul Pubblico impiego)**

Ai fini della nostra trattazione assumono una valenza rilevante gli articoli relativi a:

- **Funzioni e responsabilità dirigenziali** (Artt. 15 – 21)
- **Incompatibilità e cumulo di incarichi** (Art. 53)
- **Codice di comportamento** (Art. 54)
- **Procedimenti disciplinari, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative** (Art. 55 e seguenti introdotti dal D. Lgs. 150/2009).



**DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009 , n. 150**  
**Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di**  
**ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e**  
**trasparenza delle pubbliche amministrazioni.**

Le disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, intervenendo in particolare in materia di:

- **contrattazione collettiva: stabilisce gli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva;**
- **valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche: misurazione, valutazione, trasparenza e rendicontazione della performance organizzativa e individuale;**
- **valorizzazione del merito: selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali; la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera;**
- **dirigenza pubblica: rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza;**
- **responsabilità disciplinare: incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo;**
- **trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.**



## LEGGE 6 novembre 2012 , n. 190

### Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, entrata in vigore il 28 novembre 2012, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi, con la finalità di ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva dei fenomeni corruttivi "corruzione praticata" e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria "corruzione denunciata e sanzionata";

- La riforma, **presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese**, persegue un duplice obiettivo:
  - **adeguare il nostro ordinamento agli obblighi assunti sul piano internazionale:** (Convenzione ONU sulla corruzione del 31 ottobre 2003, Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999)
  - **ridisegnare la strategia di contrasto alla corruzione e implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione.**

## LEGGE 6 novembre 2012 , n. 190

### Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Sul **versante preventivo** la nuova disciplina, introduce nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione articolato su due livelli:

- **livello “nazionale”**, a cui compete la predisposizione e l'adozione del **Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)** (il Primo P.N.A. predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e stato approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 72/2013)
- **livello “decentrato”**, ogni amministrazione pubblica, sulla base dell'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione, definisce e adotta il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)** (Il primo P.T.P.C. è stato adottato dalla ASL Le con Deliberazione D.G. n. 143 del 31 gennaio 2014).

Sul **versante repressivo** la nuova disciplina, al fine di potenziare l'efficacia dissuasiva, **introduce un generale inasprimento del trattamento sanzionatorio**: per **il reato di peculato**, (art. 314 c.p.); per **il reato di abuso di ufficio**, (art. 323 c.p.); per le fattispecie di **corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio** (art. 319 c.p.); per **il reato di corruzione in atti giudiziari**, (art. 319-ter c.p.); per **il reato di concussione**, (art. 317 c.p.).



## D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33

### **Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.**

Adottato dal Governo in attuazione di una delega contenuta nella legge n. 190/2012, ha operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione vigenti. (In vigore dal 20 aprile 2013).

#### Principi generali

- 1. **La trasparenza è intesa come accessibilità totale** delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, **allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.**
- 2. La trasparenza, [...] **concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione [...].**
- 3. Le disposizioni del presente decreto, [...] **integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione**, a norma dell' articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione [...].



## D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39

### Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico

Adottato dal Governo in attuazione di una delega contenuta nella legge n. 190/2012,. (In vigore dal 4 maggio 2013).

#### Il principio della separazione tra politica e amministrazione

- Il d.lgs. n. 39/2013 è intervenuto con il chiaro intento di **evitare ogni possibile forma di interferenza o di commistione tra politica e amministrazione** per prevenire fenomeni di corruzione e situazioni di conflitto di interesse o di contrasto con il principio costituzionale di imparzialità dell'azione amministrativa.
- Il decreto ha chiarito che:
  - mentre il verificarsi di casi di **inconferibilità** comporta la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi,
  - l'insorgenza di situazioni di **incompatibilità** determina, invece, l'obbligo, per il soggetto al quale deve essere conferito l'incarico, di scegliere, entro il termine di 15 giorni a pena di decadenza, quale delle due posizioni mantenere.



## D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39

### Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico

- Il D.Lgs 39/2013 prevede, in estrema sintesi, che **l'inconferibilità** si verifica:
- anzitutto, **nel caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione**, che preclude la possibilità di essere destinatari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, interni ed esterni, in pubbliche amministrazioni, enti pubblici ed enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o territoriale;
- **a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;**
- **a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico di livello nazionale, regionale e locale;**
- **specifiche norme disciplinano, infine, l'inconferibilità di incarichi di direzione delle Aziende sanitarie locali.**



## D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39

### **Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico**

Le situazioni di **incompatibilità** operano, nell'ordine, nei seguenti casi:

- tra **incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni**, nonché tra questi e le attività professionali;
- tra le **cariche direttive nelle Aziende sanitarie locali, le cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati** e lo svolgimento di attività professionali;
- tra gli **incarichi amministrativi di vertice e di amministratori di enti pubblici e le cariche di componenti degli organi di indirizzo** nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- tra gli **incarichi dirigenziali interni ed esterni e le cariche di componenti di organi di indirizzo** nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- tra **gli incarichi di amministratori di enti di diritto privato in controllo pubblico e le cariche di componenti degli organi di indirizzo politico** nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- tra **incarichi di direzione nelle Aziende sanitarie locali e le cariche di componenti degli organi di indirizzo politico** nelle amministrazioni statali, regionali e locali.



## D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62

**Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.**
2. **Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni** ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.



Il dipendente pubblico è impegnato ad **osservare la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina e onore** e conformando la propria condotta ai principi di **buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa**. Deve svolgere i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare e rispettare i principi di **integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza**, agendo in posizione di **indipendenza e imparzialità** ed astenendosi in caso di **conflitto di interessi**.



# Piano Triennale Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) 2014 - 2016

## Misure – Azioni - Responsabilità



Autorità Nazionale Anticorruzione Delibera n. 72, dell'11 settembre 2013

PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (P.N.A.)

Legge 6 novembre 2012, n. 190

## Contesto di riferimento

Diversi studi, tra cui *“La corruzione in Italia. Per una politica di prevenzione”*, Rapporto del 23.10.2012 (consultabile sul sito del Ministero dell'Interno), hanno evidenziato come **il diffondersi di pratiche corruttive, oltre a generare una perdita di competitività del Paese, sono causa di ingenti costi economici e sociali che compromettono il principio di uguaglianza e le pari opportunità dei cittadini, divenendo fattori di disgregazione sociale.** Il contrasto alla corruzione, ma più ancora la prevenzione dei fenomeni corruttivi, costituiscono, pertanto, azioni fondamentali nel perseguire **l'obiettivo di restituire qualità e autorevolezza alla pubblica amministrazione.**

Autorità Nazionale Anticorruzione Delibera n. 72, dell'11 settembre 2013

PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (P.N.A.)

Legge 6 novembre 2012, n. 190

## Contesto di riferimento

- La **Corte dei conti**, nel discorso di apertura dell'anno giudiziario 2013, ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da *“fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico– amministrativo-sistemico.”*
- *“La corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, **pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione.**”*
- *“La risposta (...) non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma **la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica**”.*



Autorità Nazionale Anticorruzione Delibera n. 72, dell'11 settembre 2013

PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (P.N.A.)

Legge 6 novembre 2012, n. 190

## Definizione di corruzione

- Il concetto di corruzione preso a riferimento nel P.N.A. ha una valenza più ampia della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, del codice penale:
- comprende **non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione** disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, **ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo**, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.



Autorità Nazionale Anticorruzione Delibera n. 72, dell'11 settembre 2013

**PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (P.N.A.)**

Legge 6 novembre 2012, n. 190

## **Obiettivi strategici e azioni**

- Il P.N.A., riprendendo anche le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali, individua tre obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:
  - **ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;**
  - **aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;**
  - **creare un contesto sfavorevole alla corruzione.**
- Per il raggiungimento dei suddetti obiettivi la norma ha individuato:
  - una serie di misure obbligatorie la cui applicazione discende direttamente dalla legge o da altre fonti normative.
  - integrate a livello aziendale da ulteriori azioni individuate a seguito della mappatura dei processi attuati dall'amministrazione e della corrispondente valutazione del rischio.



Autorità Nazionale Anticorruzione Delibera n. 72, dell'11 settembre 2013

**PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (P.N.A.)**

Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione a livello nazionale**

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

- L'**Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.** ex C.I.V.I.T.), svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, l. n. 190 del 2012);
- la **Corte di conti**, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue fondamentali funzioni di controllo;
- il **Comitato interministeriale**, che ha il compito di fornire direttive attraverso l'elaborazione delle linee di indirizzo (art. 1, comma 4, l. n. 190 del 2012);



Autorità Nazionale Anticorruzione Delibera n. 72, dell'11 settembre 2013

**PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (P.N.A.)**

Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione a livello nazionale**

- la **Conferenza unificata** che è chiamata a individuare, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi con riferimento alle regioni e province autonome, agli enti locali, e agli enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61, l. n. 190 del 2012);
- il **Dipartimento della Funzione Pubblica** (D.F.P.), che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione (art. 1, comma 4, l. n. 190 del 2012);
- i **Prefetti** che forniscono supporto tecnico e informativo agli enti locali (art. 1, comma 6, l. n. 190 del 2012)
- la **Scuola Nazionale di Amministrazione**, che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 11, l. n. 190 del 2012).

ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016

Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione a livello decentrato**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ASL LE:

- a. Direttore Generale:** designa il responsabile prevenzione della corruzione, adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica e alla Regione; adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: criteri generali per l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001);
- b. Responsabile prevenzione della corruzione:** elabora la proposta di piano della prevenzione; definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione; verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità; propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione; verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione; individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità; elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione; vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi nell'amministrazione;

ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016

Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione a livello decentrato**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ASL LE:

- c. **Referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza - individuati nei responsabili di tutte le articolazioni aziendali centrali e periferiche**: svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale; osservano le misure contenute nel P.T.P.C. ;
- d. **tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza**: svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria ; partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione ; assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale; osservano le misure contenute nel P.T.P.C. ;

ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016

Legge 6 novembre 2012, n. 190

**Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione a livello decentrato**

- e. **L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) e gli altri organismi di controllo interno:** partecipano al processo di gestione del rischio; considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'amministrazione;
- f. **Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.:** svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza; provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria; propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- g. **tutti i Dipendenti dell'amministrazione:** partecipano al processo di gestione del rischio; osservano le misure contenute nel P.T.P.C. ; segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. ; segnalano casi di personale conflitto di interessi.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3 AZIONI E MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- 3.1. Gestione del rischio
- 3.2 Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione del rischio per gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico
- 3.3 Trasparenza
- 3.4 Codici di comportamento
- 3.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione
- 3.6 Astensione in caso di conflitto di interesse
- 3.7 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali
- 3.8 Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors)
- 3.9 Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
- 3.10 Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016

Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3 AZIONI E MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- 3.11 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- 3.12 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)
- 3.13 Formazione
- 3.14 Patti di integrità
- 3.15 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
- 3.16 Monitoraggio dei tempi procedurali
- 3.17 Monitoraggio dei rapporti Amministrazione / soggetti esterni
- 3.18 Definizione del processo di monitoraggio sull'implementazione del P.T.P.C.
- 3.19 Individuazione delle modalità per operare l'aggiornamento del P.T.P.C.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016**  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.1. Gestione del rischio (Contesto sanitario)**

- Il settore sanitario è tra quelli maggiormente esposti al rischio di corruzione per evidenti ragioni di ordine finanziario. La sanità, infatti, costituisce uno dei settori più rilevanti in termini di spesa pubblica. **L'acquisizione delle risorse** (beni, servizi, personale) rappresenta senza dubbio uno degli aspetti in cui possono annidarsi fenomeni corruttivi al pari di tutte le pubbliche amministrazioni, ma le criticità peculiari del settore sanitario sono connesse **all'utilizzo delle risorse impiegate nei percorsi assistenziali.**
- Le azioni di prevenzione e gestione del rischio dovranno, pertanto, essere sviluppate in una duplice direzione:
  - **mediante sistemi di programmazione e controllo che assicurino legittimità e trasparenza in tutte le fasi del processo di acquisizione delle risorse;**
  - **mediante sistemi di programmazione, gestione e controllo che assicurino efficienza, qualità e appropriatezza delle prestazioni erogate.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016**  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.1. Gestione del rischio**

L'individuazione delle aree di rischio è stata effettuata tenendo conto della metodologia proposta dal P.N.A. Si è quindi proceduto, di concerto con i direttori delle rispettive aree:

- **alla mappatura dei processi,**
- **alla valutazione dei rischi per ciascun processo,**
- **alla individuazione delle misure di prevenzione esistenti e/o da implementare per ridurre la probabilità del rischio.**

Le risultanze del percorso su descritto, comprensive dei suggerimenti emersi in fase di consultazione pubblica, sono riportate nell'allegato 1) al P.T.P.C. aziendale. Per ciascuna area di rischio, vengono indicati i processi, le priorità di intervento, i rischi specifici, le strutture coinvolte, le misure esistenti e le eventuali necessità di adeguamento revisione.

ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016

Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.1. Gestione del rischio

#### Arete ad alto rischio emerse dalla mappatura dei processi e valutazione dei rischi

Arete di rischio	Processi	Misure
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Predisposizione delle procedure di gara	Regolamenti aziendali – Trasparenza – Tracciabilità – Rotazione del personale
Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari	Prescrizione ed erogazione beni sanitari	Verifica appropriatezza – Monitoraggio – Tracciabilità
Attività di vigilanza e controllo	Sorveglianza sulle strutture sanitarie e sociosanitarie	Indirizzi e direttive regionali – Indirizzi e direttive aziendali – Rotazione del personale



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016**  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

**3.2 Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione del rischio per gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.**

Al fine di realizzare un'azione di prevenzione integrata tra i diversi **soggetti che svolgono funzioni e attività amministrative, anche strumentali, la società in house “Sanitaservice ASL LE s.r.l. Unipersonale”** dovrà adottare entro 60 (sessanta) giorni dall'adozione del presente piano, il modello di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, finalizzato anche alla prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi

Con riferimento all'adozione del Codice di comportamento si precisa che il **Codice di Comportamento adottato dalla ASL LE sarà esteso, per quanto compatibile, alla società in house “Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale”, fermo restando in capo all'Amministratore Unico il potere di assumere provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti della medesima società in house.**

ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016

Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.3 Trasparenza.

Con riferimento alla prevenzione della corruzione il responsabile per la trasparenza ha il compito di:

- **provvedere all'aggiornamento del P.T.T.I., al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;**
- **controllare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;**
- **segnalare all'organo di indirizzo politico, all'O.I.V., all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'U.P.D. i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;**
- **controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.**

Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.4 Codici di comportamento.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, **questa Azienda**, a cura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, di concerto con il Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nonché della Direzione Strategica, **ha definito, secondo gli indirizzi individuati dalle linee guida emanate dalla CIVIT con Delibera n. 75 del 24/10/2013, un proprio Codice di comportamento che integra le previsioni del Codice approvato con D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013.**

Al fine di adempiere alle disposizioni di legge in ordine alla adozione definitiva del Codice di comportamento aziendale, in data 27 gennaio 2014 è stata avviata una **procedura aperta alla partecipazione degli stakeholders interni ed esterni** mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'azienda di una bozza del suddetto Codice con l'invito a tutti i soggetti interessati di far pervenire, entro il 15 febbraio 2014, proposte e/o suggerimenti utili alla stesura definitiva del documento.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016**  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.**

Il quadro normativo di riferimento attribuisce alla rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione **una valenza fondamentale per la prevenzione della corruzione.**

Come specificato nel P.N.A. l'attuazione della misura richiede la preventiva identificazione delle strutture che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. **Dalla valutazione dei rischi, è emerso che le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione sono quelle relative a:**

- **affidamento di lavori, servizi e forniture**
- **attività di vigilanza, controllo e ispezione.**

ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016**  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

**3.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.**

Nel P.T.P.C. vengono individuate, come segue, le strutture che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

Aree di rischio	Strutture aziendali
Affidamento di lavori, servizi e forniture	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Area Gestione del Patrimonio;</li><li>➤ Area Gestione Tecnica;</li><li>➤ Direzioni Amministrative dei PP.OO.</li></ul>
Attività di vigilanza, controllo e ispezione	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Dipartimento di Prevenzione</li><li>➤ Distretti Sociosanitari</li><li>➤ Servizio Sociosanitario</li><li>➤ Servizio Convenzioni</li><li>➤ Dipartimento di salute mentale</li><li>➤ Dipartimento di riabilitazione</li><li>➤ Dipartimento dipendenze patologiche</li></ul>



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.

- La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione **deve essere disciplinata da un atto aziendale;**

L'attuazione della misura comporta che:

- **la durata degli incarichi dirigenziali deve essere fissata al limite minimo legale 3/5 anni;** alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio e/o della struttura deve di norma essere affidata ad altro dirigente a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
- **in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva,** ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione procede, con atto motivato, alla **revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico, ovvero, per il personale non dirigenziale all'assegnazione ad altro servizio;**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.

- l'applicazione della misura **va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria** dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;
- **l'attuazione della mobilità**, specialmente se temporanea, **costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione** tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni;
- **nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'amministrazione pubblica applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.6 Astensione in caso di conflitto di interesse.

- L'art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che "***Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.***".
- La norma contiene due prescrizioni:
- è stabilito un **obbligo di astensione** per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un **dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.6 Astensione in caso di conflitto di interesse.

La norma va letta in maniera coordinata con:

- **la disposizione inserita nel Codice di comportamento generale, art. 7, D.P.R. 62/2013**
- **il Codice di comportamento aziendale che, agli articoli 6 e 7, disciplina le procedure interne per l'attuazione della presente misura.**

**La violazione** sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, **dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente** suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, **oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo** dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.7 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali.**

La l. n. 190/2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto **nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001**, in particolare prevedendo che:

- **l'Azienda deve adottare specifico regolamento per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali;**
- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, **le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali;**
- **il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti** (comma 12); in questi casi, l'amministrazione deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico;



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.7 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali.**

- **il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti**, con le precisazioni sopra indicate; secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni; per le modalità di comunicazione dei dati sono fornite apposite indicazioni sul sito [www.perlapa.gov.it](http://www.perlapa.gov.it) nella sezione relativa all'anagrafe delle prestazioni;
- **è disciplinata esplicitamente (art. 7 bis) un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitamente percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.8 Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors).**

Il D.Lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di **inconferibilità** e **incompatibilità** di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- delle particolari ipotesi di **inconferibilità** di incarichi dirigenziali o assimilati **in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;**
- delle situazioni di **incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

**3.8 Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors).**

**I Capi III e IV del D. Lgs. 39/2013 regolano le ipotesi di inconferibilità** degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

**Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 e a carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.**

- **La situazione di inconferibilità non può essere sanata.** Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.9 Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.

**Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39/2013.**

- A differenza che nel caso di inconfiribilità, **la causa di incompatibilità può essere rimossa** mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.
- Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e **la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato** (art. 19, d.lgs. n. 39/2013).



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

**Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.**  
(Art. 20 D. Lgs 39/2013)

1. All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto.
  2. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto.
  3. Le dichiarazioni di cui ai commi 1 e 2 sono pubblicate nel sito della pubblica amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.
- **Cfr. Direttiva aziendale prot. N. 4434 del 13 gennaio 2014, pubblicata sul sito aziendale sezione Anticorruzione.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016

Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.10 Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors).**

- La l. n. 190 ha introdotto un nuovo comma (16-ter) nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. **Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione** per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.10 Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors).

- La disposizione stabilisce che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, **hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. **I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.**"*



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.10 Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors).**

Il P.T.P.C. ha previsto specifiche **clausole da inserire nei contratti di lavoro, nei bandi di gara e nei contratti di fornitura di beni e servizi**, ovvero l'obbligo di fornire le necessarie informazioni all'atto della cessazione dal servizio, per il rispetto delle disposizioni introdotte dal comma 16 ter, art. 53, D. Lgs. 165/01.

- **Cfr. Direttiva aziendale prot. N. 59264 dell'8 aprile 2014, pubblicata sul sito aziendale sezione Anticorruzione.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

- **3.11 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.**
- Con la nuova normativa **sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.** Tra queste, il nuovo art. 35 bis, inserito nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, pone delle **condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.**

ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016

Legge 6 novembre 2012, n. 190

- **3.11 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.**
- **La norma in particolare prevede:**
  - ***"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:***
    - ***non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;***
    - ***non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;***
    - ***non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.***
  - ***2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari."***



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.12 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).**

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

La norma pone tre disposizioni:

- **la tutela dell'anonimato;**
- **il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;**
- **la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.13 Formazione.

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

- l'attività amministrativa è svolta da **soggetti consapevoli**;
- la **conoscenza e la condivisione** degli strumenti di prevenzione;
- **la creazione di una base omogenea minima di conoscenza per programmare la rotazione del personale**;
- l'occasione di un **confronto tra esperienze professionali e culturali diversificate**;
- la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali **evitando l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma**;
- la **diffusione di valori etici** e di conformità alle norme.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.14 Patti di integrità

- L'ASL di Lecce in data 9 ottobre 2012 ha sottoscritto con la Prefettura di Lecce, le altre stazioni appaltanti della provincia di Lecce (Comuni, Università, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura), le Associazioni di categoria degli imprenditori, **il Protocollo di intesa "La rete dei responsabili della legalità negli appalti pubblici"** con lo scopo di sviluppare la cultura della legalità e della trasparenza nel settore degli appalti pubblici e di salvaguardare l'attività delle stazioni appaltanti da eventuali tentativi di condizionamento, pressione o infiltrazione mafiosa.
- **È stato costituito un ufficio per l'interconnessione con la banca dati predisposta dalla Prefettura di Lecce.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.15 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

- Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le **azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". Un ruolo chiave in questo contesto può essere svolto dagli U.R.P.**, che rappresentano per missione istituzionale la prima interfaccia con la cittadinanza.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### 3.16 Monitoraggio dei tempi procedurali

- In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 1, c. 9, lett. d, della Legge 190/2012, il Piano deve individuare le azioni necessarie a garantire il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.
- Al fine di rendere efficace il suddetto **monitoraggio è indispensabile procedere alla informatizzazione dei processi aziendali introducendo un gestore dei workflow documentali in maniera da istruire la singola pratica, gestirne il ciclo di vita inserendo la stessa in un "fascicolo virtuale"** attivato per ogni macro settore di attività istituzionale.
- Nelle more dell'avvio e messa a regime della informatizzazione dei processi su descritta, il monitoraggio avverrà a campione sulle pratiche già istruite.



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016**  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.17 Monitoraggio dei rapporti Amministrazione / soggetti esterni**

- L'art. 1, c. 9, lett. e, della Legge 190/2012, prevede il monitoraggio dei rapporti tra amministrazione/soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.
- **L'interconnessione con la Prefettura di Lecce consentirà di disporre di una prima banca dati sui contratti di lavori e forniture dell'Azienda.**
- Nelle more della piena interoperabilità dei sistemi informativi aziendali e della gestione documentale, potrà essere effettuato un monitoraggio a campione, con il coinvolgimento di tutti i responsabili di struttura.

ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016

Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.18 Definizione del processo di monitoraggio sull'implementazione del P.T.P.C.**

- Il monitoraggio sull'implementazione delle misure previste nel presente P.T.P.C. avverrà mediante un sistema di reportistica alimentato dai Referenti, (Responsabili delle macrostrutture aziendali), che consenta al responsabile della prevenzione di monitorare costantemente "l'andamento dei lavori" e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.
- **Il sistema di reportistica dovrà consentire la raccolta degli elementi utili alla predisposizione della relazione del Responsabile della prevenzione sull'attività svolta, redatta secondo lo schema che sarà indicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016**  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

### **3.19 Individuazione delle modalità per operare l'aggiornamento del P.T.P.C..**

- In considerazione della innovatività delle misure introdotte dal presente P.T.P.C. e della complessità organizzativa dell'Azienda, fermo restando l'aggiornamento annuale previsto dalla legge, potranno essere adottate delle modifiche anche infra-annuali in conseguenza delle attività di monitoraggio ovvero dei seguenti fattori:
- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- rilevanti modifiche nella organizzazione aziendale;
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A..

**L'aggiornamento segue la stessa procedura seguita per la prima adozione del P.T.P.C..**



ASL di Lecce Deliberazione n. 143 del 31 gennaio 2014  
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2014 – 2016  
Legge 6 novembre 2012, n. 190

## LE RESPONSABILITÀ

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione contenute nel presente P.T.P.C. devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dalla dirigenza (art. 8 Codice di comportamento); **"la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"** (art. 1, comma 14, l. n. 190).



# Il Codice di Comportamento

Azienda Sanitaria Locale di Lecce "Prevenzione della  
corruzione: Misure - Azioni - Responsabilità"



## D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62

**Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.**
2. **Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni** ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Codici di comportamento.**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, **questa Azienda**, a cura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, di concerto con il Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nonché della Direzione Strategica, **ha definito, secondo gli indirizzi individuati dalle linee guida emanate dalla CIVIT con Delibera n. 75 del 24/10/2013, un proprio Codice di comportamento che integra le previsioni del Codice approvato con D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013.**

Al fine di adempiere alle disposizioni di legge in ordine alla adozione definitiva del Codice di comportamento aziendale, in data 27 gennaio 2014 è stata avviata una **procedura aperta alla partecipazione degli stakeholders interni ed esterni**

**Completata la fase istruttoria e acquisito il parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), con Deliberazione D.G. n. 1778 del 22.10.2014, si è proceduto alla definitiva adozione.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

Gli articoli del Codice di Comportamento Aziendale sono stati raggruppati in cinque TITOLI preceduti da una **PREMESSA** al fine di conferire al testo maggiore leggibilità.

- **IL TITOLO I “Norme, principi e disposizioni di carattere generale”** ripercorre di massima gli articoli da 2 a 12 del Codice Generale (D.P.R. n. 62/2013).
- **TITOLO II “Regole di condotta nelle attività assistenziali”** comprende gli artt. 15, 16, 17 e 18 che introducono specifiche regole di condotta nello svolgimento delle attività assistenziali.
- **TITOLO III “Regole di condotta per i dirigenti”** comprende l'art. 19 che rimanda, integrandolo, all'art. 13 del D.P.R. n. 62/2013.
- **TITOLO IV “Regole di condotta nelle attività di spesa e nei rapporti con i fornitori”** comprende l'art. 20 e l'art. 21 che rimanda all'art. 14 del D.P.R. n. 62/2013.
- **TITOLO V “Disposizioni attuative”** comprende gli artt. da 22 a 28 che contengono norme volte a disciplinare la diffusione, l'attuazione ed il controllo del rispetto del Codice all'interno dell'Azienda e nei confronti dei terzi.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### ***TITOLO I***

#### ***Norme, principi e disposizioni di carattere generale***

#### ***Articolo 1***

##### ***Disposizioni di carattere generale***

- 1. L'ASL di Lecce considera il rispetto della legalità e la condivisione dei valori costitutivi dell'ordinamento democratico un imprescindibile dovere etico, vincolante per ogni cittadino.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 2**

#### ***Ambito di applicazione***

1. Le disposizioni del presente Codice trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti.
2. Il contenuto del presente Codice **si applica ai dipendenti di questa Azienda a tempo indeterminato ed a tempo determinato** dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, di comparto e di dirigenza.
3. Le disposizioni del presente Codice dovranno **applicarsi al personale di altre Amministrazioni Pubbliche, che svolge attività lavorativa a qualsiasi titolo presso questa Azienda, nonché al personale tutto della Società partecipata Sanitaservice ASL LECCE srl Unipersonale.**”;



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 3**

#### ***Principi generali***

- 1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.** Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
- 2. Il dipendente rispetta, altresì, i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi da prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 3**

#### ***Principi generali***

- 3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio**, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
- 4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia**. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 3**

#### ***Principi generali***

- 5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento** a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
- **6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica**, nel rispetto della normativa vigente.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 3**

#### ***Principi generali***

- 7. Nei rapporti con i cittadini, il dipendente dimostra la massima disponibilità ed assume un comportamento tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.** Il dipendente con il suo comportamento non ostacola l'esercizio dei diritti dell'utenza, favorisce l'accesso della stessa alle informazioni a cui abbia titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato da leggi o regolamenti, fornisce tutte le informazioni e notizie necessarie anche in forma telematica, per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti, tanto nel rispetto delle disposizioni aziendali in tema di "Amministrazione Trasparente", come previsto dalla Legge n. 190/2012.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 4**

#### ***Regali, compensi e altre utilità***

- 1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.**
- 2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico** valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali.
- 5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 50 euro, anche sotto forma di sconto.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 5**

#### ***Partecipazione ad associazioni e organizzazioni***

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica entro il termine di 15 giorni al Responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
4. **Il dipendente è, comunque, tenuto al rispetto di quanto disposto dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 in tema di "Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi", come modificato dalla Legge n. 190/2012.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 6**

#### ***Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse***

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, **il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni.**
3. **Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.** Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 7**

#### ***Obbligo di astensione***

- 1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri**, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, **ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 7**

#### ***Obbligo di astensione***

- 2. Il dipendente è tenuto a comunicare al Dirigente Responsabile dell'Ufficio di appartenenza, ovvero laddove si tratti di Dirigente apicale, al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Azienda le ragioni che possono comportare un conflitto d'interesse con l'Azienda per le conseguenti determinazioni.**
3. Sull'astensione decide il Responsabile dell'ufficio di appartenenza che provvede altresì a conservare in archivio i casi di astensione.
4. Sull'astensione dei dirigenti apicali decide il Responsabile della prevenzione della corruzione, sentito il parere dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 8**

#### ***Prevenzione della corruzione e tutela nei casi di whistleblowers.***

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, **il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione,** comunicando allo stesso i dati e le informazioni eventualmente richieste e, **fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala, al proprio superiore gerarchico, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione cui sia venuto a conoscenza.**
2. **Il dipendente che segnala un illecito deve essere sottoposto, a cura di ogni Responsabile, alle misure di tutela previste dalla legge (art.54 bis del D. Lgs. 165/2001) e dal Piano Triennale Anticorruzione.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 9**

#### ***Trasparenza e tracciabilità***

- 1. Il dipendente osserva e assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza e tracciabilità previsti dalla legge e dal Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.**
2. Il Responsabile di ciascun ufficio assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.
- 3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 10**

#### ***Comportamento nei rapporti privati***

- 1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 11**

#### ***Comportamento in servizio***

- 1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.**
2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
- 3. Il dipendente, in base alla normativa contrattuale vigente, è tenuto alla corretta timbratura delle presenze in servizio e al rispetto delle disposizioni aziendali in materia.**
- 4. Il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti, segnalando tempestivamente all'U.P.D. le pratiche scorrette.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 12**

#### ***Tutela del patrimonio aziendale***

- 1. L'Azienda adotta tutti gli strumenti necessari per tutelare il proprio patrimonio ed esige dai propri dipendenti e collaboratori il rispetto dei beni aziendali, attraverso comportamenti diligenti e responsabili.**
2. Il dipendente è tenuto ad utilizzare le dotazioni dell'Azienda soltanto per l'espletamento delle mansioni lavorative a cui è preposto. Sono pertanto espressamente vietati usi impropri, danneggiamenti e sprechi di materiale di proprietà dell'Azienda.
- 3. Il dipendente utilizza le risorse informatiche mediante l'adozione di tutte le norme di sicurezza in materia, a tutela della funzionalità e della protezione dei sistemi e delle reti aziendali.**
4. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione.
- 5. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti di ufficio astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi di ufficio.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 13**

#### ***Dovere di riservatezza e rispetto della normativa sulla privacy e rapporti con i mezzi di informazione***

- 1. Il dipendente deve assicurare la tutela del diritto alla privacy attraverso adeguati sistemi di archiviazione, protezione e trattamento dei dati personali, nel rigoroso rispetto della vigente normativa in materia e della regolamentazione aziendale.** I dipendenti sono tenuti, inoltre, a non utilizzare informazioni riservate per scopi non necessari e non coerenti con l'esercizio della propria attività.
2. Il dipendente è tenuto a rispettarne il buon nome e a non recare danno all'immagine dell'Azienda. Non è ammesso alcun uso improprio della denominazione dell'Azienda, del logo e dei simboli ad essa appartenenti.
- 3. A nessun dipendente è consentito scrivere articoli, rilasciare interviste o partecipare a programmi di informazione in nome dell'Azienda se non espressamente autorizzato dalla Direzione Generale.** Le relazioni con i mezzi di informazione devono essere improntate a principi di trasparenza e veridicità.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 14**

#### ***Rapporti con il pubblico***

- 1. Il dipendente in rapporto con il pubblico [...] opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità [...]**
- 3. [...] Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità. In particolare, nell'ambito dell'attività sanitaria, il dipendente deve farsi garante dell'erogazione della migliore cura possibile nell'ambito della mission istituzionale e pubblica dell'Azienda, valorizzando le risorse della stessa senza mai orientare il paziente - a meno che non ci sia un motivo di cura - verso altre strutture o verso l'ambito privatistico proprio o altrui. Il dipendente ha l'obbligo di assumere modalità comunicative e comportamentali che tengano conto della posizione di fragilità dell'utente e del suo livello culturale.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **TITOLO II "Regole di condotta nelle attività assistenziali"**

- comprende gli artt. 15, 16, 17 e 18 che introducono specifiche regole di condotta nello svolgimento delle attività assistenziali al fine di garantire una maggiore tutela del paziente e dei familiari nei percorsi di presa in carico e di cura da parte degli operatori sanitari e sociosanitari;



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **TITOLO II**

#### **Regole di condotta nelle attività assistenziali**

##### **Art. 15**

##### **Centralità del paziente**

3. **Il dipendente è tenuto a rispettare le libertà di scelta responsabile del paziente**, garantendogli, ove possibile, la selezione del soggetto che meglio risponde alle esigenze del paziente tra quelli che erogano la prestazione ed un servizio che sia espressione delle sue preferenze.
4. **Il dipendente è tenuto ad informare del proprio operato il paziente per ottenere da costui un consenso informato alle scelte terapeutiche ed a fornire attività di sostegno.**
5. **Il dipendente è tenuto a garantire la partecipazione del paziente nella valutazione delle prestazioni erogate**, mediante un suo diretto coinvolgimento, volta a migliorare la qualità dell'assistenza.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Art. 16**

#### **Profili organizzativi nella erogazione dei servizi**

- 1. Il personale chiamato allo svolgimento dell'attività assistenziale si impegna ad assicurare l'appropriatezza degli interventi sulla base delle migliori evidenze disponibili ed alla luce dell'esperienza maturata.**
2. Il personale assicura collaborazione e coordinamento tra le diverse strutture e i diversi operatori allo scopo di perseguire la migliore qualità di assistenza al paziente.
3. Il personale è tenuto a partecipare alle attività di monitoraggio e di aggiornamento professionale.
4. Il personale si rende disponibile a promuovere e sostenere rapporti con associazioni di volontariato in rappresentanza dei pazienti.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Art. 17**

#### **Liste d'attesa**

- 1. Il personale dell'Azienda chiamato allo svolgimento dell'attività assistenziale si impegna a gestire le liste d'attesa per l'erogazione delle prestazioni sanitarie in conformità ai principi di uguaglianza, correttezza e priorità e ad evitare, mediante l'implementazione di specifici sistemi di controllo, manipolazioni delle liste per il perseguimento di vantaggi economici.**
- 2. Resta inteso che l'attuazione del principio di priorità è garantita dal rispetto dell'ordine cronologico di prenotazione, al quale è possibile derogare solo nei casi tassativamente indicati dalle specifiche procedure di gestione adottate dall'Azienda, in ragione di motivi d'urgenza.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Art. 18**

#### **Rendicontazione delle prestazioni erogate**

- 1. Il personale chiamato allo svolgimento delle attività assistenziali è tenuto a conservare, registrare, rendicontare e trasmettere correttamente in modo adeguato a chi di competenza tutte le informazioni e tutti i dati finalizzati al controllo dei pagamenti dei tickets sanitari.**
- 2. Il personale che svolge attività professionale in regime intramoenia è tenuto ad esigere il proprio compenso per ciascuna prestazione professionale con le modalità individuate dall'Azienda con apposito regolamento, evitando condotte che comportino un'utilizzazione indebita degli spazi e delle strutture aziendali e ad evitare qualsiasi condotta che possa pregiudicare gli interessi economici dell'Azienda.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **TITOLO III**

#### **Regole di condotta per i dirigenti**

#### **Articolo 19**

##### ***Disposizioni particolari per i dirigenti***

- 1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano a tutti i dirigenti dell'Azienda, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa.
- 2. **Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico**, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 19**

#### ***Disposizioni particolari per i dirigenti***

- 3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge** e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 19**

#### ***Disposizioni particolari per i dirigenti***

4. **Vi è l'obbligo del dirigente di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, anche al fine di evitare pratiche non consentite di "doppio lavoro".** Al fine della equa ripartizione dei carichi di lavoro, i dirigenti tengono conto di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo di cui all'art.14, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009.
5. **Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari** dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 19**

#### ***Disposizioni particolari per i dirigenti***

6. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, **assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.**
7. **Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione.** Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 19**

#### ***Disposizioni particolari per i dirigenti***

- 8. Il dirigente deve controllare che l'uso dei permessi di astensione avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali deviazioni e vigilando sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti, segnalando tempestivamente all'UPD le pratiche scorrette.**
- 9. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 19**

#### ***Disposizioni particolari per i dirigenti***

10. Fermo restando gli obblighi di cui all'art. 331 del codice di procedura penale (obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria dei reati perseguibili di ufficio dal pubblico ufficiale e dall'incaricato di pubblico servizio) e di segnalazione alla Corte dei Conti **il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, prestando, ove richiesta, la propria collaborazione e provvede ad inoltrare per conoscenza tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.** Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 19**

#### ***Disposizioni particolari per i dirigenti***

11. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, **evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Azienda.**
12. **Costituisce specifica violazione di un dovere di ufficio, la condotta del dirigente che omette di tenere il dovuto comportamento collaborativo nella comunicazione, in modo tempestivo, regolare, completo, corretto e veritiero delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 19**

#### ***Disposizioni particolari per i dirigenti***

13. Il dirigente responsabile di ciascuna struttura, assicurerà il controllo sull'attuazione e sul rispetto dei codici, egli **dovrà promuovere e accertare la conoscenza dei contenuti del Codice di Comportamento - sia generale, sia specifico - da parte dei dipendenti della struttura di cui è titolare, preoccupandosi della loro formazione e dell'aggiornamento in materia di trasparenza ed integrità**, potendo altresì segnalare particolari esigenze nell'ambito della programmazione formativa annuale.
14. Il dirigente provvederà, inoltre, alla **costante vigilanza sul rispetto del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura, tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate ai fini della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare** e della valutazione della performance individuale del singolo dipendente.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 19**

#### ***Disposizioni particolari per i dirigenti***

- 15. Il controllo sul rispetto del Codice di comportamento da parte del dirigente, nonché sulla vigilanza da parte di quest'ultimo nell'attuazione e rispetto del Codice presso la struttura di appartenenza, è svolto dal Direttore responsabile che provvede alla misurazione e valutazione della performance individuale.**
- 16. L'OIV dovrà verificare il controllo sull'attuazione e sul rispetto dei codici da parte dei dirigenti apicali, i cui risultati saranno considerati anche in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale.**
17. Le comunicazioni di cui al comma 3 del presente articolo sono rese dal dirigente, prima di assumere le sue funzioni, al Responsabile della Struttura di appartenenza e al Responsabile della prevenzione della corruzione, laddove si tratti di dirigenti apicali, al Dirigente Responsabile Area Gestione Personale e al Responsabile della prevenzione della corruzione. Tali comunicazioni vanno aggiornate periodicamente ogniqualvolta si determinino variazioni rilevanti.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **TITOLO IV**

#### **Regole di condotta nelle attività di spesa e nei rapporti con i fornitori**

#### **Art. 20**

#### **Criteri di gestione delle risorse finanziarie**

- 1. Ogni costo sostenuto dall'Azienda deve essere assunto nel rispetto dei criteri di trasparenza, economicità ed effettiva utilità per i fini istituzionali dell'Ente, in modo da garantire un razionale impiego delle risorse finanziarie.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 21**

#### ***Contratti ed altri atti negoziali***

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.
6. **L'Azienda gestisce il processo di acquisto di beni e servizi in conformità alle vigenti disposizioni di legge e regolamenti e comunque nell'assoluto rispetto dei principi di trasparenza e correttezza.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **TITOLO V**

#### **Disposizioni attuative**

#### **Art. 22**

#### **Diffusione del Codice all'interno dell'Azienda**

1. L'Azienda promuove la più ampia divulgazione e conoscenza del Codice e ne favorisce l'osservanza, **mediante pubblicazioni nel sito istituzionale, comunicazioni, attività didattiche ed ogni altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine**, anche sulla base di piani di formazione differenziati in ragione del ruolo e delle responsabilità dei diversi destinatari.
2. **Una copia del Codice deve essere detenuta e posta in evidenza per il personale presso ogni struttura aziendale**; inoltre, una copia di esso deve essere consegnata a tutti gli Organi di controllo aziendali ed alle rappresentanze sindacali.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Art. 23**

#### **Attuazione del Codice all'interno dell'Azienda**

1. Tutto il personale è tenuto:

- a) **a prendere visione del presente Codice e ad informarsi sulle relative prassi interpretative;**
- b) **a familiarizzare con le regole di condotta enunciata nel presente Codice ed emergenti dalle prassi interpretative;**
- c) **ad osservare il presente Codice come canone di adeguatezza etica dei comportamenti dei singoli. L'osservanza del Codice è demandata al senso di fedeltà all'Azienda, all'onore, alla lealtà ed alla correttezza di quanti operano in seno alla comunità aziendale.**

4. L'accertata violazione del Codice costituisce motivo di determinazione di sanzioni disciplinari.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Art. 24**

#### **Attuazione del Codice nei confronti dei terzi**

1. **Nei rapporti contrattuali, l'azienda si impegna a richiedere ai terzi contraenti il rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice, a tal fine specificandone espressamente in ciascun contratto la presa visione.**
2. Ove richiesta una copia del Codice essa sarà consegnata a tutti i soggetti che intrattengono relazioni con l'Azienda.
3. Nell'ambito dei rapporti con terzi, l'Azienda è tenuta:
  - a) a informare tempestivamente e adeguatamente circa gli impegni e gli obblighi previsti dal Codice e a richiedere il rispetto e l'osservanza;
  - b) a non instaurare, né proseguire, rapporti economici con chiunque rifiuti espressamente di rispettare, o comunque non osservi, le disposizioni del presente Codice;
  - c) a riferire al Responsabile della prevenzione della corruzione qualsiasi comportamento di terzi che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del presente Codice.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Art. 25**

#### **Sistemi dei controlli**

- 1. Il personale è tenuto a promuovere a ogni livello la cultura del controllo quale strumento per il miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'Azienda.**
- 2. In questa ottica, ogni dipendente, in particolare se Responsabile di struttura amministrativa, tecnica, sanitaria o assistenziale, è tenuto al più diligente e responsabile rispetto delle regole e delle procedure previste nel presente Codice e a prestare la massima collaborazione alle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 26**

#### ***Vigilanza, monitoraggio e attività formative***

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, vigilano sull'applicazione del presente Codice e del Codice Generale di comportamento, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno, l'Ufficio di Procedimenti Disciplinari e il Responsabile della prevenzione della corruzione.
2. Ai fini dell'attività di monitoraggio l'Azienda si avvale dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55 bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001.
9. La commissione di illecito disciplinare o comunque l'esistenza di un procedimento disciplinare pendente viene valutata - anche in relazione alla tipologia di illecito - ai fini del conferimento di incarichi aggiuntivi e/o dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali. **L'irrogazione di sanzioni disciplinari costituisce un elemento di ostacolo alla valutazione positiva per il periodo di riferimento e, quindi, alla corresponsione di trattamenti accessori collegati.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 27**

#### ***Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice***

**1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio.**

**Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di accertamento di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.**



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 27**

#### ***Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice***

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione.
3. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
4. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
5. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.



ASL di Lecce Deliberazione n. 1778 del 22.10.2014

## **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2011 n. 165 e s.m. e i., del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62)

### **Articolo 28**

#### ***Norme finali***

- 1. L'Azienda da la più ampia diffusione al presente Codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti** ed a quelli della azienda partecipata "Sanitaservice ASL LE s.r.l. Unipersonale", 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 della Direzione Strategica, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell' Azienda.
- 2. L'ufficio competente aziendale, 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, clausole di rispetto al codice di comportamento.**