



ALLEGATO 1 ALLA
DETERMINAZ. 785/14
DEL 21 NOV. 2014

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

AL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'AZIENDA SANITARIA UNICA REGIONALE MARCHE - ASUR MARCHE.

Il presente Codice di Comportamento dell'Azienda Sanitaria Unica Regionale Marche - ASUR MARCHE è stato elaborato sulla base del seguente contesto giuridico di riferimento:

- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”;
- Art. 54 del Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, così come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede quanto segue:
 - comma 1 il Governo definisca un Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico;
 - comma 5 ciascuna Pubblica amministrazione definisca a sua volta, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integri e specifichi il Codice di comportamento nazionale, sulla base di criteri, linee guida e modelli uniformi per singole tipologie di amministrazione definiti dalla Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni pubbliche CIVIT (ora ANAC), Amministrazione Nazionale Anticorruzione);
- D.P.R. n. 62/2013 di approvazione del “*Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*” che all’articolo 1, comma 2 prevede l’adozione di un Codice di Comportamento integrativo e specificativo del Codice Generale da parte delle singole Amministrazioni;
- Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 72/2013 “*Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 75/2013 ad oggetto “*Linee guida in materia di codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. n.165/2001*”;
- Intesa intervenuta in data 24 luglio 2013 nell’ambito della Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed enti locali per l’attuazione dell’articolo 1, commi 60 e 61, della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Leggi Regionali Marche nn. 13/2003, 17/2010, 17/2011;

In attuazione del sopra esposto quadro normativo, l’Azienda ha provveduto con proprie determinazioni:

- a nominare il Dott. Alberto Lanari quale Responsabile Aziendale per la Trasparenza e per la Prevenzione della Corruzione dell'ASUR Marche e contestualmente ad approvare il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'ASUR anni 2014-2016;
- ad approvare la bozza del Codice di Comportamento dell'Azienda Sanitaria Unica Regionale Marche, unitamente all'Avviso per l'avvio della procedura di consultazione pubblica ed al modello per la raccolta delle proposte/osservazioni che alla data del 17/06/2014 sono stati pubblicati, a cura del Responsabile Aziendale per la Prevenzione della Corruzione, sul sito internet istituzionale www.asur.marche.it per un periodo di 15 giorni, al fine dell'acquisizione delle proposte di integrazione e/o modifica all'ipotesi di Codice Aziendale, in conformità alle linee guida contenute nella delibera CIVIT (ora ANAC) n. 75/2013.

In esito al descritto iter di consultazione pubblica, sono pervenute alla scrivente Azienda le proposte/osservazioni formulate da un dipendente dell'Area Vasta Asur n. 3 (nota acquisita al prot. ASUR n. 13442 del 20/06/2014) e da un utente esterno, (nota acquisita al prot. ASUR n. 14085 del 30/06/2014).

Conseguentemente l'Azienda, in esito ad una accurata valutazione, ha deciso di recepire parzialmente le annotazioni pervenute e precisamente si è intervenuti sull'art. 4 comma 2 lett. a) rubricato "Regali, compensi ed altre utilità", nonché sull'art. 5 comma 1 recante "Partecipazione ad associazioni e organizzazioni", nei termini a seguire:

- art. 4 comma 2 lett. a): "a) il valore complessivo dei regali o utilità di modico valore è confermato in euro 50 (anziché in euro 150), anche sotto forma di sconto.....*omissis*";
- art. 5 comma 1: "1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente, e comunque non oltre 15 giorni (anziché 30 giorni) dal verificarsi dell'evento, al Dirigente/Responsabile dell'Ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere.....*omissis*".

Sul testo definitivo del presente Codice è stato acquisito il prescritto parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione Aziendale ai sensi dell'art. 54, co. 5, del D. Lgs. 165/2001 e della delibera CIVIT (ora ANAC) n. 75/2013, come risulta dal verbale del N.d.V.A. del 03 novembre 2013.

Il Codice di Comportamento Aziendale, una volta approvato, verrà pubblicato, unitamente alla presente Relazione Illustrativa, sui siti internet istituzionali dell'ASUR e delle sue articolazioni territoriali, al fine di garantirne la massima diffusione e ne sarà data informativa all'A.N.A.C. mediante l'invio del "link alla pagina pubblicata", ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d) della legge 6 novembre 2012, n.190 e del Comunicato dell'Autorità stessa del 25/11/2013.

Il presente Codice di Comportamento, specificativo ed integrativo del Codice nazionale generale approvato con D.P.R. n. 62/2013, costituisce elemento essenziale del Piano Triennale Aziendale per la Prevenzione della Corruzione approvato con atto DGASUR n. 84 del 24/02/2014.

La violazione dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento Aziendale è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazioni di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del Codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare.

I Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina vigilano sull'applicazione del presente Codice di Comportamento, ai sensi dell'art. 15 "Vigilanza, monitoraggio ed attività formative".

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA SANITARIA UNICA REGIONALE MARCHE - ASUR MARCHE

(ai sensi dell'art. 54, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come riformulato dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012).

INDICE

Articolo 1 - Disposizioni di carattere generale	2
Articolo 2 - Ambito di applicazione.....	2
Articolo 3 - Principi generali	2
Articolo 4 - Regali, compensi ed altre utilità	3
Articolo 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	4
Articolo 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse	4
Articolo 7 - Obbligo di astensione	4
Articolo 8 - Prevenzione della corruzione	5
Articolo 9 - Trasparenza e tracciabilità	5
Articolo 10 - Comportamento nei rapporti privati	6
Articolo 11 - Comportamento in servizio	6
Articolo 12 - Rapporti con il pubblico	7
Articolo 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti.....	7
Articolo 14 - Contratti ed altri atti negoziali	9
Articolo 15 - Vigilanza, monitoraggio ed attività formative	9
Articolo 16 - Accesso Civico.....	10
Articolo 17 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice.....	10
Articolo 18 - Disposizioni finali ed abrogazioni	11

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

1. Il presente Codice di Comportamento dell’Azienda Sanitaria Unica Regionale Marche - ASUR Marche, di seguito denominato “Codice”, integra e specifica, ai sensi dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le previsioni generali del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, di seguito denominato “Codice Generale”, recante i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare al fine di garantire il perseguimento della *mission* istituzionale dell’Azienda diretta alla promozione e alla tutela della salute “come diritto fondamentale dell’individuo e interesse della collettività” attraverso l’erogazione diretta, o avvalendosi di strutture terze pubbliche o private accreditate, delle prestazioni di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione stessa, secondo i principi di appropriatezza previsti dalla normativa vigente e nell’ambito della sostenibilità economica del Sistema di Finanziamento Regionale.

2. Restano ferme le disposizioni contenute nei vigenti Codici di Disciplina per il personale del Comparto e per il personale Dirigente.

3. L’adozione del presente Codice rappresenta una delle “azioni e misure” principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera Civit (ora ANAC) n. 72 del 2013. A tal fine, il Codice costituisce elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell’ASUR Marche.

4. Per quanto non espressamente previsto nel presente Codice, si rinvia ai contenuti del Codice Generale di cui al D.P.R. n. 62/2013, nonché a quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell’ASUR Marche approvato con atto DGASUR n. 84 del 24 Febbraio 2014.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica a tutti i dipendenti dell’Azienda Sanitaria Unica Regionale Marche e delle sue articolazioni territoriali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale con qualifica dirigenziale, al personale appartenente ad altre Amministrazioni e in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso l’Azienda, nonché a tutti coloro che, a qualunque titolo, si trovino ad operare all’interno delle strutture aziendali.

2. Gli obblighi di condotta previsti dal Codice Generale e dal presente Codice si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’ASUR Marche. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, devono essere inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice Generale e dal presente Codice.

Art. 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. In particolare, nell’adempimento della prestazione lavorativa e, in ambito sanitario, nel rispetto delle priorità assistenziali, assicura l’appropriatezza nell’utilizzo delle risorse e la parità

di trattamento fra cittadini. 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 in caso di conflitto di interessi.

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 dell'Azienda. 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.

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.

Art. 4

Regali, compensi ed altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Ad integrazione di quanto già previsto dall'art. 4, commi 2, 3, 4 del Codice Generale si dispone:

a) il valore complessivo dei regali o utilità di modico valore è confermato in euro 50, anche sotto forma di sconto, riferito all'anno solare e quale limite complessivo nel quale ogni dipendente deve considerare cumulativamente tutte le fattispecie accettate e da chiunque provenienti;

b) nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva a strutture o servizi, il valore economico è suddiviso pro quota per il numero degli appartenenti alla struttura/servizio che ne beneficia;

c) il dipendente è comunque tenuto a dare immediatamente notizia al proprio Dirigente/Responsabile del ricevimento di regali e/o altre utilità ricevuti oltre i limiti consentiti dal presente articolo e dal Codice Generale. Il predetto Dirigente/Responsabile dell'Ufficio dispone per la restituzione ove ciò sia possibile o, altrimenti, per la devoluzione a fini istituzionali o ad associazioni caritative.

3. 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. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali od altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

4. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre,

direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

5. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, e a qualsiasi titolo, da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza.

6. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il Dirigente/Responsabile dell'Ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente, e comunque non oltre 15 giorni dal verificarsi dell'evento, al Dirigente/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 siano anche indirettamente coinvolti o possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il Dirigente/Responsabile dell'Ufficio mantiene la riservatezza circa le comunicazioni di adesione e/o appartenenza ad associazioni od organizzazioni da parte dei propri dipendenti.

3. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 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, o al verificarsi dell'evento se successivo, informa per iscritto il dirigente del servizio di appartenenza di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti (con denaro o con altre utilità), che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. 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.

Art. 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 od 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.

2. Le comunicazioni di astensione, con la specifica delle ragioni, debbono essere inoltrate dal dipendente in forma scritta e in tempo utile per la regolare trattazione della pratica al Dirigente/Responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale provvede alla verifica di tale dichiarazione e decide in merito in tempi utili per garantire la continuità dell'attività dell'ufficio, avendo cura di provvedere all'archiviazione della documentazione relativa all'astensione.

3. Nel caso il cui il conflitto riguardi il Dirigente, sull'astensione decide l'organo sovraordinato.

Art. 8

Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, presta la sua collaborazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione assicurando allo stesso ogni comunicazione di dati e informazioni richieste e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

2. Il superiore gerarchico destinatario delle segnalazioni di cui al comma 1, adotta ogni precauzione a garanzia della tutela dell'anonimato del segnalante ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.1, comma 51, della Legge n. 190/2012, la cui disciplina si riporta nei commi 1, 2, 4:

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile (risarcimento per fatto illecito), il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e s.m.i.”.

Art. 9

Trasparenza e tracciabilità

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

2. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo all'Azienda secondo le disposizioni normative vigenti ed in conformità al Programma 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.

I Dirigenti/Responsabili degli Uffici sono i diretti referenti del Responsabile della Trasparenza. I dati, le informazioni e gli atti oggetto di pubblicazione, a fini di trasparenza, devono essere messi a disposizione in modo preciso, completo e nei tempi previsti, secondo le indicazioni contenute nel predetto Programma per la Trasparenza e l'Integrità e fornite dal Responsabile Aziendale per la Trasparenza.

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. A tal fine, ogni dipendente ha cura di inserire, nelle pratiche trattate, tutta la documentazione ad esse afferente.

Art. 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'Azienda.

1. Il dipendente, nell'ambito dei rapporti di cui al comma 1, osserva scrupolosamente quanto disposto, a tutela dell'immagine dell'Azienda, nei regolamenti e disposizioni aziendali.

Art. 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. Tale dovere è particolarmente significativo con riferimento all'attività di assistenza e cura del paziente.

2. E' fatto obbligo al Dirigente/Responsabile dell'ufficio, in merito all'equa ripartizione dei carichi di lavoro, di rilevare e tener conto, anche ai fini della valutazione del personale, delle eventuali deviazioni dovute alla negligenza dei dipendenti.

3. Il dipendente osserva le disposizioni vigenti in materia di rilevazione delle presenze/assenze.

4. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

5. Il Dirigente/Responsabile dell'ufficio ha l'obbligo di controllare che l'uso dei permessi di astensione dal lavoro, per il personale a lui assegnato, avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali deviazioni. Il Dirigente/Responsabile dell'ufficio ha, inoltre, l'obbligo di vigilare sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti, segnalando tempestivamente all'Ufficio Procedimenti Disciplinari le pratiche scorrette.

6. Il dipendente si attiene scrupolosamente alle disposizioni diramate dall'amministrazione in merito all'utilizzo di materiale ed attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio comprese attrezzature/servizi/strumentazioni telefoniche e telematiche e, più in generale, di ogni altra risorsa messa a disposizione dell'azienda, utilizzabile unicamente per le finalità istituzionali. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'Azienda a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 12

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del *badge* od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche ed ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o struttura competente. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo e, di norma con lo stesso mezzo.

2. Alle comunicazioni di Posta Elettronica Certificata (PEC) è fatto obbligo di rispondere con lo stesso mezzo, entro il termine di 30 giorni, in modo esaustivo rispetto alla richiesta e avendo cura di riportare tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione dell'autore della risposta, del servizio di appartenenza e del relativo responsabile. Le comunicazioni inoltrate a mezzo di altri indirizzi e-mail non Pec potrebbero non avere seguito procedimentale.

3. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

4. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un ufficio che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. 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.

5. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai Regolamenti aziendali.

6. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata al servizio competente.

7. I rapporti con gli organi di comunicazione sono mantenuti in via esclusiva dalla Direzione Generale che si avvale dell'apposita struttura aziendale.

Art. 13

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti.

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.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, e comunque tempestivamente al verificarsi di ogni nuovo evento, comunica all'amministrazione, in forma scritta, 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.

4. 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.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nel servizio 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.

6. 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.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato al servizio cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente ha l'obbligo di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro". Ai fini della equa ripartizione di carichi di lavoro, i dirigenti tengono conto, oltre che delle risorse a disposizione, anche di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo di cui all'art. 14, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009.

9. Il dirigente deve controllare che:

a) la gestione della timbratura da parte dei propri dipendenti, avvenga correttamente, segnalando tempestivamente all'Ufficio Procedimenti Disciplinari le pratiche scorrette;

b) il dipendente faccia un utilizzo adeguato, non difforme ovvero in violazione dei vincoli posti dall'amministrazione, di servizi, materiali, attrezzature, mezzi di trasporto e più in generale di risorse affidategli per ragioni d'ufficio.

10. Ove venga a conoscenza di un illecito, con particolare attenzione al rispetto delle regole in materia di incompatibilità ed incarichi esterni da parte dei propri dipendenti, il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie: attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. 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 30 marzo 2001, n. 165 e dell'articolo 8 del presente codice.

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'amministrazione.

Art. 14

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 alcuna 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.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile ("*Contratto concluso mediante moduli o formulari*"). Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Nel caso in cui nelle fattispecie di cui ai commi 2 e 3 si trovi il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale nonché il Responsabile delle Risorse Umane.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15

Vigilanza, monitoraggio ed attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sull'applicazione del presente Codice e del Codice Generale di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. n. 62/2013, vigilano i Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'amministrazione si avvale dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione adottato dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 6 novembre 2012, n. 190. Gli Uffici Procedimenti Disciplinari di riferimento, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-*bis* e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, curano in collaborazione con l'Area Politiche del Personale dell'azienda l'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione del Codice di Comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, di cui all'articolo 1,

comma 7 della legge n. 190/2012, cura la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento nell'amministrazione ed il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7 del decreto legislativo n. 165/2001; provvede altresì alla pubblicazione sul sito istituzionale ed alla comunicazione dei risultati del monitoraggio all'Autorità nazionale anticorruzione, quale individuata dall'articolo 1, comma 2 della legge 6 novembre 2012, n. 190. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'Ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del Codice di Comportamento, l'Ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d) della legge n. 190/2012.

5. Al personale dell'amministrazione sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice Generale, del presente Codice, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7. L'Amministrazione provvede alla formazione e all'aggiornamento dei dipendenti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16 **Accesso Civico**

1. L'ASUR Marche ha attivato il percorso dell'accesso civico a favore di ogni cittadino (attraverso il sito aziendale www.asur.marche.it al link "Amministrazione Trasparente" nella sotto-sezione "Altri contenuti – Accesso Civico") nei casi in cui l'Amministrazione abbia omissis alla pubblicazione degli atti previsti dal D. Lgs. 33/2013. La richiesta di accesso civico non sarà sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non dovrà essere motivata, sarà gratuita e andrà presentata al Responsabile della Trasparenza Aziendale. Entro 30 giorni dalla richiesta l'ASUR Marche garantirà la pubblicazione sul sito del documento, dell'informazione o dei dati richiesti e la trasmissione del dato al richiedente ovvero la comunicazione dell'avvenuta pubblicazione. In caso di ritardo o mancata risposta il richiedente potrà ricorrere al titolare del potere sostitutivo indicato sul sito di cui sopra.

2. L'inoltro da parte del cittadino della richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della Trasparenza Aziendale, l'obbligo di segnalazione di cui all'art. 43, comma 5, del D.Lgs. n.33/2013, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, alla Direzione Aziendale e al NVA ai fini dell'attivazione di altre forme di responsabilità.

Art. 17 **Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**

1. La violazione degli obblighi previsti dal Codice Generale e 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 gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

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'Azienda Sanitaria Unica Regionale Marche.

3. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli:

- art. 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;
- art. 5 comma 3, qualora si verificano casi di costrizione o pressione verso altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera;
- art. 14 comma 2, primo periodo, divieto a contrarre con imprese con le quali abbia stipulato i contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente;
- recidiva negli illeciti di cui agli artt. 4, comma 5, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali e 13, comma 11, primo periodo.

4. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

5. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

6. 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.

Art. 18

Disposizioni finali ed abrogazioni

1. L'Azienda Sanitaria Unica Regionale Marche - ASUR Marche assicura la più ampia diffusione al presente Codice mediante:

- pubblicazione a cura del Responsabile Aziendale per la Prevenzione della Corruzione sui siti internet istituzionali dell'ASUR Marche e delle sue articolazioni territoriali al fine di garantire la massima diffusione e conoscibilità dello stesso;
- trasmissione tramite e-mail, a cura dei Responsabili degli Uffici del Personale negli ambiti di propria competenza, a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale;
- trasmissione tramite e-mail, a cura dei Servizi conferenti, ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi resi in favore dell'amministrazione. A tale proposito nei contratti di fornitura dovrà essere prevista una clausola sulla base della quale l'impresa fornitrice si impegna a consegnare i codici di comportamento ai propri dipendenti che lavorano per l'amministrazione.

2. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000 recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

3. Il servizio competente, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, consegna agli interessati copia del presente Codice di Comportamento, dandone atto nel contratto individuale.

4. L'adozione del Codice di Comportamento Aziendale e del suo aggiornamento è disposta con determina del Direttore Generale, su proposta dell'Area Dipartimentale Politiche del Personale, previa attivazione della procedura di consultazione degli stakeholders e previa acquisizione di parere obbligatorio da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale.

5. Il presente Codice entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

6. Il Codice di Comportamento Aziendale è sottoposto, di norma con cadenza annuale, a periodica revisione ai fini del suo aggiornamento, sulla base dell'esperienza,

dell'organizzazione aziendale, dell'emanazione di ulteriori disposizioni legislative e comunque ogni qual volta siano ravvisati giusti motivi o ne siano segnalate ragioni di necessità da parte degli organi di controllo.