



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ASP CIRCONDARIO IMOLESE

Il Codice di comportamento del personale dell'ASP Circondario Imolese, d'ora in avanti "Codice", è adottato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

Il Codice, conforme a quello già adottato dagli Enti soci di questa Azienda, si compone di **17 articoli** che seguono, di massima, la sistematica del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici:

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

Gli articoli integrano e specificano le previsioni normative del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ivi riportate.

Procedura di approvazione.

In merito alla procedura di approvazione del Codice si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.P.R. n. 62/2013, laddove si stabilisce che i codici di comportamento sono adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare:

- sono state osservate, sia per la procedura sia per i contenuti specifici, le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, elaborate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);
- per garantire la definizione del Codice con procedura aperta alla partecipazione con conseguente coinvolgimento degli stakeholder, l'ipotesi di Codice, con l'invito a trasmettere proposte e contributi entro il 18/02/2014 utilizzando specifico modulo per la raccolta delle osservazioni, è stata pubblicata sul sito internet dell'ente ed è stata contestualmente trasmessa via mail all'Assemblea dei Soci, al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo Interno di Valutazione, al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ed alle OO.SS. ed R.S.U. aziendali.

Nel termine previsto per la presentazione delle osservazioni sono pervenute solo le proposte di integrazione del Comitato Unico di Garanzia espresse con note prot. n. 9 e 10 del 18/02/2014.

Con riguardo a tali rilevi si è ritenuto di respingerli secondo le motivazioni di seguito specificate:

Art. 6, comma 1, lett. a): si ritiene di non accogliere la proposta di integrazione *"nel caso in cui il dipendente ne sia a conoscenza"* in quanto non prevista dal Codice nazionale;

Art. 13, comma 3: si ritiene di non accogliere la proposta di integrazione *"che tali dichiarazioni e informazioni siano rese anche dai Dirigenti già in servizio alla data di approvazione del presente Codice di comportamento"* in quanto previsione già contenuta nella declinazione del comma in oggetto.

La bozza definitiva del Codice di comportamento unitamente è stata trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione che ha fornito il proprio parere obbligatorio in data 26/02/2014, ritenendolo adeguato alle indicazioni normative ed a quelle fornite dalla CIVIT/ANAC.

Castel San Pietro Terme, 27/02/2014

IL RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE

di SSA Raffaella Stiassi

