



CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'AOU FEDERICO II

RELAZIONE ILLUSTRATIVA



Con D.P.R. 16/04/2013 n. 62, entrato in vigore in data 19/06/2013, è stato emanato il nuovo Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, le cui disposizioni devono essere integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole pubbliche amministrazioni.

Successivamente, la CiVIT (ora Autorità Nazionale AntiCorruzione – ANAC), con la deliberazione 75/2013 ha emanato le Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, alle quali queste ultime sono tenute a conformarsi in merito a:

- ambito soggettivo di applicazione
- competenze
- procedura
- controlli
- effetti
- collegamento con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)
- struttura del Codice

La citata deliberazione n. 75/2013 stabiliva che la pubblicazione del Codice aziendale di comportamento fosse effettuata contestualmente a quella di una specifica relazione illustrativa, predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, diretta a chiarire le procedure utilizzate ai fini dell'adozione del Codice in parola, sulla scorta delle disposizioni normative in materia.

Successivamente l'A.N.A.C. con delibera n. 358/2017 ha emanato le Linee guida per l'adozione dei Codici di Comportamento negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale e, infine, con la delibera n. 177/2020 sono state aggiornate le Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle amministrazioni pubbliche.

In ultimo, il D.L. 36/2022 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, all'art. 4 – aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica - prevede l'inserimento all'art. 54 del D.lgs.165/2001, dopo il comma 1, del comma 1bis che recita: *“Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione”*; e al comma 7 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: *“Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico”*..

Inoltre, il comma 2 del citato art. 4 del D.L. n. 36/2022 prevede che *“Il codice di comportamento di cui all'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al comma 1”*.

Sulla base di tutto quanto sopra indicato, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Azienda, incardinato nell'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane, ha predisposto in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Azienda, una bozza del Codice di Comportamento aggiornato, ispirandosi ai seguenti criteri generali:



- individuazione delle regole di condotta integrative e/o aggiuntive a quelle contenute nel Codice di Comportamento Generale di cui al D.P.R. n. 62/2013, di cui riporta le disposizioni, e fissazione di ulteriori norme di comportamento specifiche, idonee a qualificare e valorizzare il profilo ed il ruolo dei dipendenti/operatori dell'Azienda. Tali norme specifiche sono state individuate in relazione ai principi posti a fondamento della *mission* Aziendale, consistente principalmente nella tutela della salute individuale e collettiva nonché nell'integrazione con le attività di didattica e di ricerca, e si estendono a tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell'Azienda;
- specificazione dei criteri per l'individuazione delle sanzioni disciplinari applicabili, attraverso un raffronto delle disposizioni del Codice di comportamento con quelle dei codici disciplinari vigenti.

Le modalità concretamente osservate nel processo di elaborazione del Codice aggiornato dell'Azienda sono le seguenti:

- pubblicazione sul sito istituzionale, dal 16/12/2022 al 23/12/2022 di una bozza del Codice;
- coinvolgimento di stakeholder, ai quali è stata data comunicazione mediante avviso pubblico sul sito web aziendale, con invito a formulare eventuali proposte e osservazioni entro il 23/12/2022, utilizzando il modulo appositamente predisposto;
- entro il termine previsto non sono pervenute osservazioni.
- in data 19/12/2022 l'Organismo Indipendente di Valutazione, ha reso parere obbligatorio, esprimendosi con parere favorevole all'adozione del Codice dell'Azienda;
- con delibera n. _____ il Direttore Generale dell'Azienda, esaminata la proposta del Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane ha approvato il nuovo Codice di Comportamento dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II di Napoli.

Il Capo dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari
U.O.C. Gestione Risorse Umane
Dott.ssa Lucia Esposito