



## IL DIRETTORE GENERALE

### VISTI

- il D.Lgs 30 dicembre 1992 n. 502 e successive integrazioni e modificazioni;
- la Legge Regionale n. 39/2001 s.m.i;
- l'articolo 2 comma 1 della legge regionale n. 12 dell' 1.7.2008 concernente l'istituzione dall'1.1.2009 dell'Azienda Sanitaria Locale di Matera;
- l'art. 2 della legge regionale n. 2 del 12.1.2017, relativo al "Nuovo assetto delle Aziende del Servizio Sanitario regionale";
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale di Basilicata n. 238 del 17/11/2021, su conforme Deliberazione della Giunta Regionale n. 891 del 29/10/2021, di nomina della la Dott.ssa Sabrina Pulvirenti a Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria locale di Matera – ASM;
- il Contratto di prestazione d'opera intellettuale per lo svolgimento dell'incarico di Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria di Matera - ASM Rep. n. 891 del 29/10/2021, tra il Dott. Vito Bardi, in qualità di Presidente pro tempore della Giunta Regionale e la Dott.ssa Sabrina Pulvirenti;
- la Deliberazione n. 735 del 18.11.2021, concernente la presa d'atto dell'insediamento della dott.ssa Sabrina Pulvirenti in qualità di Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Locale di Matera;
- la Deliberazione n. 736 del 18.11.2021, di conferimento dell'incarico di Direttore Sanitario dell'Azienda Sanitaria Locale di Matera al dott. Giuseppe Magno;
- la Deliberazione n. 737, di rettifica delle Deliberazioni n. 735 e n. 736 del 18.11.2021;
- la Deliberazione n. 739 del 23.11.2021, di conferimento dell'incarico di Direttore Amministrativo al dott. Massimiliano Gerli.

### LETTO:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive integrazioni e modificazioni";
- la Legge 6 novembre 2012 n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, e successive integrazioni e modificazioni";
- il D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, e successive integrazioni e modificazioni";
- il D. Lgs. 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 e successive integrazioni e modificazioni";
- il 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, e successive integrazioni e modificazioni";
- la Delibera ANAC 24 ottobre 2013 n. 75, "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)";
- la Legge 7 agosto 2015 n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche successive integrazioni e modificazioni";
- il D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, "Codice dei contratti pubblici, successive integrazioni e modificazioni";
- il D. Lgs. 25 maggio 2016 n. 97, "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza";
- la Determinazione ANAC 29 marzo 2017 n. 358, "Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale";

- la Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, “Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;
- la Delibera ANAC 19 febbraio 2020 n. 177, “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”;
- l’articolo 4 del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 il quale prescrive che i codici di comportamento devono disciplinare il 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.

**RITENUTO che:**

- ai sensi del D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i. avente ad oggetto “Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti a norma dell’art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001”, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute alla definizione di principi che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa;
- ogni Pubblica Amministrazione redige il proprio Codice Etico e di Comportamento secondo quanto disposto dall’art. 54 del D. P. R. n. 62/2013;
- l’articolo 11 e l’articolo 14 dell’approvando Codice di Comportamento dell’ASM soddisfano le prescrizioni contenute nell’articolo 4 del D.L. n. 36/2022.

**RILEVATO che:**

- la Delibera ANAC del 19 febbraio 2020 n. 177 ha dettato nuove “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”;
- occorre provvedere alla adozione dei nuovi Codice Etico e Codice di Comportamento, quali revisioni – redazioni - implementazioni - aggiornamenti del precedente Codice di comportamento alla luce della Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 dell’ANAC recante “Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, con particolare riferimento, altresì, alla differenziazione tra il Codice Etico e il Codice di comportamento, così come espressamente richiesto dall’art. 4 della medesima Delibera, quale superamento della omogeneità dei Codici e affermazione della indipendenza dei principi e delle norme di dettaglio in essi contenuti, per quanto connessi;
- è stata predisposta la redazione della prima stesura del “Codice Etico” e del “Codice di Comportamento” dell’ASM, secondo le suindicate Linee Guida, trasmessa per condivisione, all’UPD, il 17 dicembre 2021 e, all’OIV il 20 dicembre 2021;
- la prima stesura del “Codice Etico” e del “Codice di Comportamento” è stata approvata con Delibera 803 del 21 dicembre 2021, coordinando gli atti con il vigente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con Delibera 237 del 18 marzo 2021, armonizzato con gli obiettivi di performance;
- è stata espletata altresì, la procedura partecipativa, aperta a chiunque, in forma singola o associata, al fine di acquisire considerazioni e proposte di modificazione e integrazione dei Codici, in forma di Consulta Pubblica Codice Etico e Codice di Comportamento, dal 27 dicembre 2021, per la durata di sette giorni consecutivi, allegando al comunicato pubblico di riferimento, tutti i documenti inerenti;

**ATTESTATO che:**

- al fine di esprimere il prescritto parere obbligatorio, l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sul Codice di Comportamento (secondo quanto disposto dall’art. 54, co 5, D. Lgs. 165/2001), si è provveduto all’incontro formale congiunto tra il RPCT e l’OIV il 24 febbraio 2022, in cui venivano analizzate le prime stesure del Codice Etico e il Codice di Comportamento, alla luce della normativa di riferimento e delle indicazioni dell’ANAC;

- all'esito dell'incontro del 24 febbraio 2022, l'OIV ha predisposto verbale n. 42/2022, trasmesso al RPCT il 9 marzo 2022 con Prot. n. 13234/2022, allegato al presente provvedimento, con cui suggeriva all'Azienda di apportare ai Codici alcune integrazioni, esprimendo al contempo, parere favorevole alla loro adozione definitiva;
- sono state apportate le modifiche alle prime stesure del Codice Etico e del Codice di Comportamento di cui alla Delibera 803 del 21 dicembre 2021, con particolare riferimento:
  - nel Codice Etico, essendo un atto di natura valoriale ad "attenuare gli espliciti riferimenti all'erogazione di sanzioni disciplinari [...]";
  - a menzionare, quali elementi valoriali del sistema Aziendale, temi quali il contrasto ad ogni discriminazione, od il rispetto delle diversità di genere così come il contrasto del mobbing;
  - nel Codice di Comportamento, si sono esplicitati i soggetti ai quali debbano essere presentate le comunicazioni/istanze/denunce in vario modo richiamate per le diverse fattispecie suggerendo che, ove non ostino ragioni di incompatibilità, di individuare tale soggetto proprio nel RPCT.

**ATTESTATO** che:

- il presente provvedimento è utile e legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi della L. 20/1994 s.m.i e della L. 241/1990 s.m.i. e di ogni altra disposizione di legge e regolamentare in materia;
- non comporta oneri di spesa.

**PER EFFETTO** dei poteri previsti:

- dal D.lgs 517/1999 in combinato disposto con l'art. 3, comma 6 del D.Lgs. 502/1992 e ss.mm.ii;
- dall'art. 8 della L.R. n.39 del 31 ottobre 2001 e s.m.i.

**PRESO ATTO** e fatto proprio tutto quanto esposto in narrativa;

**ACQUISITI** i pareri del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario come innanzi espressi con l'apposizione delle rispettive firme.

## **DELIBERA**

Per i motivi esposti in narrativa e che qui si intendono integralmente ripetuti e trascritti:

- **di prendere atto** del verbale redatto dall'OIV n. 42 del 24 febbraio 2022, Prot. 13234/2022, con cui l'OIV suggerisce all'Azienda di apportare alcune integrazioni ai Codici esprimendo al contempo parere favorevole alla loro adozione definitiva;
- **di recepire** i suggerimenti avanzati dall'OIV e, pertanto di approvare le modifiche apportate alle stesure del Codice Etico e del Codice di Comportamento di cui alla Delibera 803 del 21 dicembre 2021;
- **di adottare** i nuovi "Codice Etico" e "Codice di Comportamento" dell'Azienda Sanitaria di Matera, alla luce della Deliberazione ANAC recante "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche";
- di allegare i seguenti documenti come parte integrante e sostanziale del provvedimento:
  - 1 Codice Etico - versione definitiva aggiornamento 2022
  - 2 Codice di Comportamento – versione definitiva 2022
  - 3 Verbale OIV del 24.02.2022, Prot. n. 13234 del 09.03.2022

- **di disporre**, a cura U.O.S.D. "U.R.P. - Comunicazione – Ufficio Stampa- Privacy, la pubblicazione del Codice Etico e del Codice di Comportamento, nella loro stesura definitiva e aggiornata 2022 sul sito aziendale [www.asmbasilicata.it](http://www.asmbasilicata.it);
  - **di notificare** la presente Delibera, completa degli allegati "Codice Etico" e "Codice di Comportamento" aggiornati 2022:
    - al Dirigente della U.O.S.D. "U.R.P. - Comunicazione – Ufficio Stampa- Privacy" Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" nonché Responsabile per la prevenzione della corruzione che ne curerà la diffusione a tutti i dipendenti dell'Azienda Sanitaria di Matera, anche a mezzo mail [utenti@asmbasilicata.it](mailto:utenti@asmbasilicata.it);
    - all'OIV
    - all'UPD
    - a tutto il personale.
  - **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;
  - **di trasmettere** la presente delibera alla competente Unità operativa per la registrazione e la pubblicazione nei modi di legge;
  - **di dare atto** che tutti gli atti e la documentazione richiamata nel presente provvedimento sono depositati agli atti presso la U.O.S.D. "U.R.P. - Comunicazione – Ufficio Stampa- Privacy" Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)" che ne curerà la conservazione nei termini di legge;
  - **di dichiarare** che:
    - il presente provvedimento è utile e legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi della L. 20/1994 s.m.i e della L. 241/1990 s.m.i. e di ogni altra disposizione di legge e regolamentare in materia;
    - il presente provvedimento è stato redatto nel rispetto dei principi e delle disposizioni in materia di trattamento dei dati, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e dal D.Lgs. 196/2013 e ss.mm.ii anche per quanto concerne la pubblicazione sull'Albo Pretorio on line.
- di dare mandato** agli uffici preposti di predisporre ogni atto consequenziale alla presente deliberazione;
- **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente esecutivo;
  - **di disporre**, ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 s.m.i., la pubblicazione dei dati contenuti nel presente atto sul sito aziendale, alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Letto, approvato e sottoscritto

Il Direttore Generale
Dott.ssa Sabrina Pulvirenti

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente provvedimento è posto in pubblicazione sull'Albo pretorio informatico dell'Azienda Sanitaria di Matera (ASM), sito web [www.asmbasilicata.it](http://www.asmbasilicata.it), per 5 gg. consecutivi ai sensi e per gli effetti del dell'art. 32 della L. 18 giugno 2009 n. 69 e ss.mm.ii.

La stessa, ove non assoggettata al controllo regionale e ove non sia stata dichiarata immediatamente eseguibile, diventa esecutiva, ai sensi dell'art. 11, comma 11 e dell'art. 44 comma 8 della L.R. n. 39/2001, decorsi cinque giorni consecutivi dalla sua pubblicazione.

Il provvedimento è trasmesso:

al Collegio sindacale

alla Regione Basilicata – art. 44 comma 2 L.R. n. 39 del 31.10.2001

Il Responsabile della pubblicazione

---

Il presente documento è un documento informatico originale in formato Pdf/A (*conforme alle Regole tecniche pubblicato nel DPCM 22 febbraio 2013, previsti dall'art.71 del Codice dell' Amministrazione Digitale - D.lgs. n. 82/2005*). Il documento è sottoscritto con firma digitale (*verificabile con i software elencati sul sito dell' Agenzia per l'Italia Digitale*) e/o con firma elettronica avanzata (*firma grafometrica*). In caso di stampa cartacea l'apposizione della firma digitale o comunque l'indicazione a stampa del soggetto firmatario rendono il documento cartaceo con piena validità legale ai sensi dell'art.4, comma 4 bis, del D.L. 18 ottobre 2012 n. 179.

**CODICE ETICO**

**ASM MATERA**

**2022**

(Linee guida ANAC, Delibera 177/2020)

## Presentazione

*Il Codice Etico e il Codice di comportamento rappresentano misure fondamentali indicate dalla normativa per la prevenzione della corruzione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare un proprio Codice di comportamento adattando allo specifico contesto le disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici nazionale approvato con il DPR 62/2013.*

*Anche la Nostra Azienda ha aggiornato il proprio Codice, pur consapevole che, ad una prima lettura, le disposizioni contenute nel medesimo potrebbero essere interpretate come un'ulteriore burocratizzazione del sistema.*

*Per questo motivo è fondamentale lo sviluppo di una deontologia professionale del pubblico dipendente, formalizzata anche attraverso il Codice di comportamento quale insieme di valori e principi a cui tutti crediamo e ci ispiriamo nel Nostro agire quotidiano.*

*E' pertanto doveroso diffondere il documento a tutti i livelli, e richiederne l'effettiva applicazione.*

*I Codici rappresentano lo sforzo di "oggettivizzare" comportamenti "giusti" e quindi il tentativo di dare all'etica una dimensione maggiormente oggettiva. In altre parole essi sono la "deontologia" del dipendente pubblico e sintetizzano ciò che il cittadino legittimamente si aspetta dagli operatori quando entra in contatto con i Nostri servizi.*

*Purtroppo i fatti narrati dalla cronaca di tutti i giorni documentano un elevato e diffuso fenomeno di mala gestione della cosa pubblica, se non addirittura di comportamenti delittuosi dei pubblici dipendenti, nei confronti dei quali il sistema tende a rispondere prioritariamente sul piano delle norme che impongono procedure, controlli, adempimenti.*

*L'appesantimento normativo, l'accentuazione del solo aspetto della legalità, non accompagnato da una forte attenzione all'etica professionale, può rappresentare un serio rischio di deresponsabilizzazione degli operatori.*

*Non permetteremo e non permettiamo che la professionalità, l'impegno, la dedizione e lo spirito di servizio di tanti dipendenti sia offuscato dal comportamento irresponsabile di qualcuno!*

*Infine si sottolinea che la fonte primaria della disciplina sui codici di comportamento è la Costituzione che impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con "disciplina e onore" (art. 54, comma 2); nella legge 190/2012, si rammenta, è stato introdotto il rilievo disciplinare delle violazioni dei codici.*

*Tale previsione diviene uno strumento efficace nei confronti di coloro che non si adeguano spontaneamente alla stretta osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.*

Sabrina Pulvirenti  
Direttore Generale ASM

## **INDICE**

### **PREMESSA**

**ART. 1** – Principi e obiettivi

**ART. 2** – Ambito di applicazione e destinatari

**ART. 3** – Principi etici di condotta

**ART. 4** – Dichiarazioni d'intenti dell'Azienda

**ART. 5** – Rapporti con gli Utenti

**ART. 6** – Rapporti con i Dipendenti

**ART. 7** – Rapporti con i Terzi

**ART. 8** – Disposizioni finali

## PREMESSA

Il Codice Etico dell’Azienda Sanitaria di Matera è il documento con cui l’ASM, nel rispetto dei principi costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico - che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa -, assicura con coerenza una forma di trasparenza e visibilità nell’azione amministrativa, rispondendo agli orientamenti più avanzati in materia di responsabilità sociale, indirizzando i comportamenti non solo al rispetto delle leggi vigenti, bensì anche ai principi di un’organizzazione efficiente, efficace e consapevole.

Il presente codice, difatti, richiama l’osservanza dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, indipendenza ed imparzialità, efficacia, efficienza e sostenibilità, nonché quelli di centralità della persona, umanizzazione delle cure, accessibilità e appropriatezza delle prestazioni sanitarie, obiettività e indipendenza nell’attività di sperimentazione, ricerca e tutela della riservatezza, attraverso cui realizzare la missione propria dell’ASM, ossia la tutela della salute, con un impegno costante orientato all’innovazione e al miglioramento della qualità dei servizi offerti al Cittadino. L’ASM si impegna altresì ad evitare ogni condotta che possa facilitare la commissione di qualsiasi tipo di illecito, minando così la fiducia e la sicurezza degli utenti e degli operatori, sanitari e non.

### ART. 1 – Principi e obiettivi

Principio fondamentale del Codice Etico è il rispetto delle norme giuridiche vigenti nei Paesi in cui l’ente opera, impegno esteso ai consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con l’ente, come menzionato nelle “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, approvate con Delibera ANAC 177 del 19 febbraio 2020. Pertanto, l’ASM, fatto salvo il rispetto di quanto già previsto dalla normativa vigente, nazionale e regionale, pone alla base della propria missione aziendale e della propria attività i valori etici di seguito descritti:

- *Riconoscimento, rispetto e valorizzazione di tutti gli individui che intessono rapporti di qualunque genere con l’Azienda, ai quali viene garantita pari dignità in ogni possibile interesse e/o prerogativa. A tutti i soggetti, quali dipendenti, collaboratori, fornitori, utenti viene garantita eguaglianza ed imparzialità davanti alle procedure legali adottate dall’Azienda, senza distinzione alcuna di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*
- *Rispetto del dettato costituzionale, con particolare riferimento ai principi di imparzialità e di buon andamento della Pubblica Amministrazione;*
- *Attuazione dei fini istituzionali di tutela e promozione della salute degli individui e della collettività;*
- *Centralità del paziente ed equità, per contrastare e ridurre le disuguaglianze nell’accessibilità e fruibilità dei servizi per la salute correlate alle determinanti sociali, culturali ed economiche;*
- *Tutela e non divulgazione dei dati riservati e sensibili relativi all’utente e ai dipendenti;*
- *Trasparenza dell’agire organizzato, che garantisce la circolazione delle informazioni sulle risorse impiegate e sui risultati ottenuti, e la diffusione dei criteri su cui si basano le scelte aziendali di governo clinico e di politica sanitaria;*
- *Efficacia e appropriatezza, intese come insieme di strumenti ed azioni volte a garantire i risultati di salute attesi, temperando il raggiungimento degli obiettivi e la soddisfazione dei cittadini/utenti con l’utilizzo ottimale delle risorse;*
- *Affidabilità, ovvero la capacità di assolvere agli impegni fissati in ragione delle competenze disponibili e di adeguare sistematicamente le scelte strategiche, i comportamenti e i servizi erogati alle reali necessità della popolazione servita;*
- *Valorizzazione del personale inteso quale patrimonio culturale e professionale da coinvolgere e motivare, promuovendo la formazione continua e garantendo pari opportunità di crescita professionale;*
- *Innovazione tecnologica e formativa a tutti i livelli, per sostenere i continui cambiamenti propri del sistema sanitario e per produrre prestazioni di qualità;*
- *Sicurezza dei prodotti, processi e ambienti di lavoro finalizzata a garantire la massima tutela dei pazienti e dei dipendenti, nel rispetto della normativa vigente.*

Concordemente alla normativa relativa alle Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, di cui alla legge 190/2012, al Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, di cui al D. Lgs. 33/2013, l'ASM intende impedire ed ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge, oltreché favorire il miglioramento della qualità dell'attività erogata, tenendo in considerazione i valori espressamente individuati e dichiarati dall'organizzazione.

#### **ART. 2 - Ambito di applicazione e destinatari**

- I. Il Codice ha una dimensione valoriale.
- II. Il Codice ha la finalità di fornire indirizzi generali di carattere etico cui conformarsi nell'esecuzione delle proprie attività, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti amministrativi, con particolare riguardo alla prevenzione di fenomeni corruttivi, ai sensi della l. 190/2012.
- III. Il Codice non sostituisce e non si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne ed interne; è invece un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, ed in particolare il profilo etico dei comportamenti aziendali all'interno delle articolazioni organizzative e funzionali esistenti.
- IV. Il Codice si applica a tutte le attività aziendali poste in essere dai Dipendenti e/o da Terzi che intrattengono rapporti con l'Azienda a qualunque titolo, compresa la Direzione Generale, che lo approva, il personale sanitario, tecnico ed amministrativo, i collaboratori interni ed esterni (compresi fornitori, consulenti e parti interlocutorie con l'organizzazione).

#### **ART. 3 – Principi etici di condotta**

La condotta cui ispirarsi deve aderire:

- all'impegno dei Dipendenti e degli altri destinatari che abbiano rapporto con l'Azienda, di rispettare la normativa vigente in tutti i luoghi in cui l'Azienda opera;
- all'impegno dell'Azienda di non instaurare né proseguire i rapporti con coloro che non si siano assunti l'onere di cui al punto precedente;
- all'impegno dell'Azienda di predisporre un adeguato e continuo programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche del Codice;
- all'impegno dei Dipendenti di evitare le ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle loro funzioni;
- all'impegno dell'Azienda ad assumere tutte le iniziative utili a mantenere la riservatezza dei dati in suo possesso, fatti salvi i casi in cui la legge dispone diversamente;
- all'impegno dei Dipendenti e degli altri destinatari che abbiano rapporto con l'Azienda di rispettare la riservatezza nell'utilizzo delle informazioni acquisite, trattate ed archiviate;
- all'impegno dell'Azienda ad evitare che i Dipendenti pongano in essere comportamenti o atteggiamenti discriminatori nelle procedure preordinate alla stipulazione dei contratti.

#### **ART. 4 – Dichiarazioni d'intenti dell'Azienda**

L'Azienda si impegna:

- ad operare in piena conformità a quanto previsto nel Codice Etico ed a dotarsi degli strumenti più opportuni affinché lo stesso sia pienamente applicato dai Dipendenti e dai Terzi;
- ad adottare le misure ritenute più opportune per assicurare la necessaria diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- ad attuare gli aggiornamenti del Codice che si rendessero necessari a seguito di modifiche dell'attività gestionale o dell'assetto organizzativo dell'Azienda o in ragione di particolari iniziative programmate dalla stessa.

## **ART. 5 – Rapporti con gli Utenti**

L’Azienda, nella organizzazione ed erogazione delle prestazioni, si impegna al pieno rispetto dei diritti del malato, come menzionati dalla Carta Europea dei diritti del Malato, Presentata a Bruxelles il 15 novembre 2002 a cui si ispira. Ai Dipendenti e agli altri destinatari che abbiano rapporto con l’Azienda è vietato mettere in atto comportamenti od omissioni che possano compromettere l’imparzialità e la correttezza delle procedure nonché il raggiungimento degli obiettivi e l’erogazione delle prestazioni sanitarie richieste. Il rapporto con gli Utenti deve essere sempre improntato al massimo rispetto del decoro e della dignità umana, senza alcuna discriminazione, in ossequio dei diritti sanciti dalla Costituzione.

## **ART. 6 – Rapporti con i Dipendenti**

Nel definire la propria struttura organizzativa e funzionale, l’Azienda deve ottimizzare l’impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali per quanto riguarda il criterio della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi, acquisendo ed impegnando le risorse umane medesime secondo criteri comparativi basati sul merito, nel rispetto della legge e della Contrattazione Collettiva.

I Dipendenti devono adempiere ai propri doveri d’Ufficio conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con l’Azienda e devono uniformare il proprio operato alle disposizioni della legislazione vigente, del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e di tutti i regolamenti interni.

## **ART. 7 – Rapporti con i Terzi**

I Dipendenti, nello svolgimento delle funzioni cui sono preposti, devono agire nell’esclusivo interesse dell’Azienda, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi, con quello dell’Azienda medesima, ovvero configurare ipotesi di reato o altri illeciti.

Nei procedimenti preordinati alla stipula di contratti di qualsiasi natura o al conferimento di incarichi professionali per conto dell’Azienda, i dipendenti devono improntare l’attività negoziale alla ricerca del massimo vantaggio per la stessa Azienda, alla luce dei principi ed i criteri posti a garanzia della scelta del contraente, ed uniformando il proprio agire ai principi della trasparenza ed imparzialità.

La violazione del Codice Etico da parte del Terzo potrà essere considerato comportamento riprovevole.

## **ART. 8 – Disposizioni finali**

Il Codice entra in vigore all’atto della pubblicazione sul sito istituzionale dell’ASM.

Per diffusione capillare tra tutti i dipendenti viene, altresì, pubblicato nella rete intranet.

Nel Codice di Comportamento dell’ASM verranno esplicitate le condotte da tenere in relazione al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice.

Contestualmente alla sottoscrizione dei nuovi contratti di lavoro o all’atto del conferimento degli incarichi, l’U.O.C. Gestione Risorse Umane consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice.

L’adozione del Codice e delle sue eventuali successive modifiche è disposta con deliberazione del Direttore Generale, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, previa acquisizione del parere obbligatorio dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

E’ fatto obbligo a chiunque di osservarlo e farlo osservare in relazione ai compiti ed alle prerogative della funzione rivestita.



# **CODICE DI COMPORTAMENTO**

## **AZIENDA SANITARIA MATERA**

aggiornamento 2022

## CODICE DI COMPORTAMENTO ASM MATERA

---

### *Presentazione*

*Il Codice Etico e il Codice di comportamento rappresentano misure fondamentali indicate dalla normativa per la prevenzione della corruzione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare un proprio Codice di comportamento adattando allo specifico contesto le disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici nazionale approvato con il DPR 62/2013.*

*Anche la Nostra Azienda ha aggiornato il proprio Codice, pur consapevole che, ad una prima lettura, le disposizioni contenute nel medesimo potrebbero essere interpretate come un'ulteriore burocratizzazione del sistema.*

*Per questo motivo è fondamentale lo sviluppo di una deontologia professionale del pubblico dipendente, formalizzata anche attraverso il Codice di comportamento quale insieme di valori e principi a cui tutti crediamo e ci ispiriamo nel Nostro agire quotidiano. E' pertanto doveroso diffondere il documento a tutti i livelli, e richiederne l'effettiva applicazione.*

*I Codici rappresentano lo sforzo di "oggettivizzare" comportamenti "giusti" e quindi il tentativo di dare all'etica una dimensione maggiormente oggettiva. In altre parole essi sono la "deontologia" del dipendente pubblico e sintetizzano ciò che il cittadino legittimamente si aspetta dagli operatori quando entra in contatto con i Nostri servizi.*

*Purtroppo i fatti narrati dalla cronaca di tutti i giorni documentano un elevato e diffuso fenomeno di mala gestione della cosa pubblica, se non addirittura di comportamenti delittuosi dei pubblici dipendenti, nei confronti dei quali il sistema tende a rispondere prioritariamente sul piano delle norme che impongono procedure, controlli, adempimenti.*

*L'appesantimento normativo, l'accentuazione del solo aspetto della legalità, non accompagnato da una forte attenzione all'etica professionale, può rappresentare un serio rischio di deresponsabilizzazione degli operatori.*

*Non permetteremo e non permettiamo che la professionalità, l'impegno, la dedizione e lo spirito di servizio di tanti dipendenti sia offuscato dal comportamento irresponsabile di qualcuno!*

*Infine si sottolinea che la fonte primaria della disciplina sui codici di comportamento è la Costituzione che impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con "disciplina e onore" (art. 54, comma 2); nella legge 190/2012, si rammenta, è stato introdotto il rilievo disciplinare delle violazioni dei codici. Tale previsione diviene uno strumento efficace nei confronti di coloro che non si adeguano spontaneamente alla stretta osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.*

*Sabrina Pulvirenti*

*Direttore Generale ASM*

## CODICE DI COMPORTAMENTO ASM MATERA

---

### Sommario

Articolo 1 - Disposizioni di carattere generale	<i>pag. 5</i>
- 1.1 - Presentazione dell'ASM Matera.	<i>pag. 5</i>
Articolo 2 - Ambito di applicazione	<i>pag. 7</i>
Articolo 3 - Obblighi generali	<i>pag. 7</i>
Articolo 4 - Regali, compensi e altre utilità	<i>pag. 9</i>
Articolo 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	<i>pag. 10</i>
Articolo 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse	<i>pag. 11</i>
Articolo 7 - Obbligo di astensione	<i>pag. 12</i>
Articolo 8 - Prevenzione della corruzione	<i>pag. 13</i>
Articolo 9 – Trasparenza e tracciabilità	<i>pag. 14</i>
Articolo 10 – Protezione dei dati personali	<i>pag. 15</i>
Articolo 11 - Comportamento nei rapporti privati	<i>pag. 15</i>
Articolo 12 - Comportamento in servizio	<i>pag. 16</i>
Articolo 13 - Rapporti con l'esterno	<i>pag. 18</i>
Articolo 14 - Molestie e mobbing sul luogo di lavoro	<i>pag. 19</i>
Articolo 15 - Disposizioni particolari per i dirigenti e incaricati di funzione	<i>pag. 20</i>
Articolo 16 - Contratti ed altri atti negoziali	<i>pag. 21</i>
Articolo 17 – Norme di condotta correlate ad aree di rischio	<i>pag. 23</i>
Articolo 18 – Norme di condotta correlate a processi a rischio	<i>pag. 23</i>
- 18.1 - Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero	<i>pag. 23</i>
- 18.2 - Attività libero professionali	<i>pag. 23</i>
- 18.3 - Liste di attesa	<i>pag. 24</i>
- 18.4 - Pagamento ticket	<i>pag. 24</i>
- 18.5 - Acquisizione dei farmaci e presidi	<i>pag. 24</i>
- 18.6 - Sperimentazioni cliniche	<i>pag. 25</i>
- 18.7 - Gestione documentazione sanitaria (cartelle cliniche, radiografie, referti sanitari)	<i>pag.25</i>
Articolo 19 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative	<i>pag. 26</i>

**CODICE DI COMPORTAMENTO**  
ASM MATERA

---

Articolo 20 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice	<i>pag. 26</i>
Articolo 21 – Procedure di adozione, modifica e diffusione del Codice di comportamento	<i>pag. 27</i>
Articolo 22 – Norme finali	<i>pag. 28</i>

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

#### **Articolo 1 - Disposizioni di carattere generale**

1. Il presente Codice di Comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'Azienda Sanitaria Locale Matera sono tenuti ad osservare.
2. I doveri indicati al comma 1 devono essere osservati dai dipendenti dell'ASM dai soggetti indicati all'art. 2 affinché siano garantiti il perseguimento e la realizzazione della mission aziendale.
3. A tal fine il presente Codice recepisce integralmente, i principi e le regole contenuti nei vigenti Regolamenti aziendali e nei Codici deontologici di tutte le professioni presenti in Azienda, dalla cui osservanza non si può prescindere nell'esercizio della professione.
4. L'Azienda, con Delibera n. 836/2017, si è dotata di un proprio Codice di Comportamento, alla luce della Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 358 del 29 marzo 2017 "Linee guida per l'adozione dei Codici di Comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale" [*Codice etico e di comportamento dell'azienda sanitaria di Matera*]- anno 2017- quale implementazione – aggiornamento del precedente codice di comportamento alla luce della determinazione n. 358 del 29 marzo 2017 dell'Anac recante "linee guida per l'adozione dei codici di comportamento negli enti del SSN"]. A seguito di Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", viene qui proposto un aggiornamento al fine di promuoverne un sostanziale rilancio per il valore che questo ha, sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con il PTPCT.
5. Il presente Codice richiama all'osservanza dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, indipendenza, imparzialità, efficacia, efficienza e sostenibilità. Nonché dei principi di centralità della persona, accessibilità, appropriatezza, qualità e sicurezza delle cure, obiettività e indipendenza nell'attività di sperimentazione e ricerca, tutela della riservatezza.

#### **1.1 - Presentazione dell'ASM Matera**

1. L'attività dell'Azienda è finalizzata a contribuire alla promozione, al mantenimento ed allo sviluppo dello stato di salute della comunità per la quale opera, garantendo le prestazioni sanitarie e perseguendo l'obiettivo "salute", inteso quale miglioramento complessivo della qualità di vita della popolazione. L'Azienda Sanitaria Locale Matera è una azienda pubblica di carattere sanitario, senza finalità di lucro. È inserita nel contesto del Sistema Sanitario Regionale della Basilicata, insieme alle altre Aziende Sanitarie

## CODICE DI COMPORTAMENTO ASM MATERA

---

Pubbliche, alla medicina convenzionata, agli erogatori privati accreditati ed agisce in un'ottica di solidarietà e con autonomia, nel rispetto dei principi e delle linee di indirizzo regionali. Si pone come garante della salute dei propri cittadini, attraverso la programmazione locale, intesa come confronto e presa in carico delle richieste della popolazione del territorio. A tal fine orienta la propria strategia prioritariamente a:

- promuovere la salute di individui, gruppi e comunità mediante la individuazione di bisogni di salute, di processi di prevenzione, di attenzione alle disabilità e alla tutela integrale della qualità della vita;
  - esercitare l'attività di programmazione e indirizzo fondamentale per l'ottimale erogazione dei servizi sanitari e socio-sanitari;
  - favorire la partecipazione dei soggetti rappresentativi delle comunità, coinvolgendoli nel processo di promozione della salute. L'Azienda riconosce la funzione delle Organizzazioni Sociali Private, non aventi scopo di lucro, impegnate nella tutela del diritto alla salute come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo e ne promuove lo sviluppo, favorendo l'apporto delle proprie specifiche competenze;
  - valorizzare le proprie risorse umane, mediante processi di formazione continua.
2. L'Azienda promuove la salute dei propri cittadini con l'azione combinata di tutte le componenti di una comunità, agendo sulle condizioni sociali, ambientali, culturali, ma anche sul rinforzo delle conoscenze, delle abilità individuali e dei livelli di autonomia delle persone nelle scelte che hanno un impatto sulla salute. Le attività sanitarie dell'Azienda sono svolte sulla base delle moderne conoscenze tecnico-scientifiche e grazie alle più avanzate tecnologie a disposizione, nel rispetto dei principi di etica, efficacia, efficienza ed economicità. La legge regionale n. 2 del 12.1.2017, relativo al "Nuovo assetto delle Aziende del Servizio Sanitario regionale" ha riorganizzato l'Azienda facendola rientrare, quindi, nel piano di riassetto della rete sanitaria, territoriale ed ospedaliera regionale, con l'obiettivo di assicurare complessivamente un'offerta più adeguata ai bisogni dei cittadini, sia attraverso la rimodulazione delle attività territoriali, di riabilitazione, sia attraverso un utilizzo più appropriato dei posti letto ospedalieri, con una riduzione delle attività considerate inappropriate e la riorganizzazione funzionale ed operativa delle strutture ospedaliere secondo gli obiettivi del Piano ospedaliero regionale. Particolare attenzione viene espressa per assicurare a tutti i cittadini i Livelli Essenziali di Assistenza (LEA). Oltre agli obiettivi fissati periodicamente dalla Regione Basilicata, l'Azienda intende dare attuazione all'art. 32 della Costituzione, ponendo, come prioritari, interventi in materia di assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e lavoro, di assistenza distrettuale, di assistenza ospedaliera. L'Assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e lavoro, comprende attività e prestazioni svolte per la promozione della salute della popolazione, quali: - la profilassi delle malattie infettive e parassitarie; - la tutela della collettività da rischi sanitari connessi agli effetti sanitari degli inquinanti ambientali; - la tutela della collettività e del singolo dai rischi infortunistici connessi agli ambienti di lavoro; - la sanità pubblica veterinaria (sorveglianza epidemiologica delle popolazioni animali, farmacovigilanza veterinaria, vigilanza dei mangimi, etc); - la tutela igienico-sanitaria degli alimenti; - la sorveglianza e prevenzione nutrizionale. L'Assistenza distrettuale comprende i servizi sanitari e socio-sanitari, l'assistenza farmaceutica, la specialistica e diagnostica ambulatoriale, la fornitura di protesi ai disabili, i servizi domiciliari agli anziani e ai malati

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

gravi, i consultori familiari, i servizi per le dipendenze, i servizi per la salute mentale, per la riabilitazione dei disabili, strutture semiresidenziali e residenziali, residenze per anziani e disabili, centri diurni, case famiglia e comunità terapeutiche. L'Assistenza ospedaliera integra l'assistenza istituzionale con i programmi, gli obiettivi e gli interventi di salute previsti dai Piani Regionali Ospedalieri. L'Azienda cura l'integrazione dell'assistenza sanitaria con interventi sociali ad elevato impatto sanitario.

#### **Articolo 2 - Ambito di applicazione**

1. Le norme contenute nel presente Codice costituiscono principi di comportamento per tutte le categorie di personale a qualsivoglia titolo incardinate nell'Azienda (di seguito, per semplificazione, denominate "personale dipendente" o "dipendenti").
2. Pertanto, il Codice si applica a tutti coloro che prestano la propria attività a vario titolo e con qualsiasi tipologia di contratto per l'Azienda: ai componenti della Direzione strategica Aziendale, al Collegio sindacale, ai titolari di contratto di lavoro flessibile, agli incarichi di lavoro autonomo inclusi i collaboratori e i consulenti dell'Azienda (Co.Co.Co., incarico libero professionale, medici in convenzione, studenti in tirocinio, borsisti, volontari,..), ai dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in comando, distacco o fuori ruolo, comunque vincolati da un rapporto di lavoro con l'Azienda.
3. Il Codice si applica anche, per quanto compatibili, ai dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo di imprese che forniscono beni o prestano servizi o realizzano opere in favore dell'Amministrazione.
4. A tal fine la U.O. procedente è tenuta ad inserire negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, o nei bandi/contratti per affidamenti di forniture, servizi o lavori, apposita disposizione sul rispetto degli obblighi derivanti dal presente Codice e dal DPR 16 aprile 2013, n. 62 nonché la clausola in base alla quale la violazione degli obblighi derivanti dal può comportare la risoluzione o decadenza del rapporto contrattuale.
5. Nel rispetto dei principi generali contenuti nel DPR 62/2013, è buona pratica che la presa d'atto del Codice avvenga al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, formandone parte integrante e che, contestualmente, gli uffici, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, provveda alla conservazione della dichiarazione di presa d'atto sottoscritta dal soggetto tenuto al rispetto del Codice.

#### **Articolo - 3 Obblighi 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 personale 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 dalla trattazione della pratica in caso di conflitto di interessi.

## CODICE DI COMPORTAMENTO

### ASM MATERA

---

3. Il personale 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 ASM. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono state conferite.
4. Il personale dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa e clinico- sanitaria alla massima efficacia, efficienza ed economicità. La gestione delle risorse pubbliche deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Nei rapporti con gli utenti , il personale dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sugli utenti 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, salvaguardando le esigenze di personalizzazione, appropriatezza ed umanizzazione delle prestazioni.
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.
7. Tutti i dipendenti indicati all'art. 2 sono tenuti:
  - al rispetto delle norme contenute nei rispettivi Codici Deontologici delle professioni presenti in Azienda;
  - ad una condotta improntata ad assicurare il massimo rispetto della dignità degli utenti e dei colleghi, caratterizzata e improntata alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di rapporti collaborativi e di elevata professionalità. Sono ad ogni modo vietati comportamenti - comunque manifestati - non conformi a principi di correttezza e rispetto, che possano ledere l'onore e la reputazione di pazienti, colleghi e colleghe e di chiunque entri in contatto con l'Azienda. È vietata, in ogni modo, ogni forma di attività che comunque possa configurarsi come una forma di violenza morale o psicologica o danno all'immagine, sia di pazienti e colleghi, sia dell'Azienda;
  - ad attenersi ai principi della solidarietà umana, dell'accoglienza e della umanizzazione dell'assistenza ed evitare ogni disparità di trattamento, astenendosi altresì da qualsivoglia discriminazione;
  - alla qualità del servizio in conformità alla Carta dei servizi e nel rispetto degli impegni assunti nella medesima;
  - fatte salve le norme a tutela della privacy, a fornire tutte le informazioni necessarie ai pazienti e ai loro parenti e, nel farlo, deve usare un linguaggio chiaro, semplice e comprensibile, motivando le risposte ed operando con riservatezza.
8. I soggetti di cui all'art. 2 del presente documento si impegnano a tutelare la privacy, assicurando, in particolare, il rispetto della riservatezza nello svolgimento delle attività sanitarie e amministrative, nella

**CODICE DI COMPORTAMENTO**  
ASM MATERA

---

corrispondenza, nelle relazioni interpersonali tra dipendenti e altresì in quelle attinenti la sfera privata e le opinioni espresse.

9. Ogni dipendente e ogni soggetto indicato all'articolo 2, è tenuto ad astenersi dall'arrecare danno all'Azienda, sia attraverso la indebita appropriazione di beni di proprietà dell'Azienda stessa o ad essa riconducibili, sia attraverso il danneggiamento di beni aziendali, sia utilizzando beni e spazi aziendali al fine di svolgere attività non autorizzate.
10. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali 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 (art. 1, comma 42, legge n. 190/ 2012).

**Articolo 4 - Regali, compensi e altre utilità**

1. Il personale dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il personale dipendente, non accetta, da chiunque, 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.  
In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o 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.
3. 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.
4. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
5. È fatto divieto assoluto di accettare, per sé o per altri, somme di denaro per qualunque importo e a qualsiasi titolo o altro strumento di pagamento sostitutivo del denaro (buoni acquisto, ricariche carte prepagate, carte telefoniche, ecc.).
6. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore, si intendono quelle di valore non superiore a 150 euro complessivi annui, anche sotto forma di sconto.

**CODICE DI COMPORTAMENTO**  
ASM MATERA

---

7. Al di fuori dei casi consentiti e nei casi di dubbio circa il loro valore, i regali e le altre utilità devono essere rifiutati dal personale dipendente, il quale dovrà curarne la restituzione, direttamente o per il tramite dell'Amministrazione, al mittente, o, laddove tale restituzione non sia possibile per un qualsiasi motivo, i regali dovranno essere destinati a fini istituzionali (seguendo la procedura delle donazioni) ovvero donati ad associazioni di volontariato. Il/la dipendente darà comunicazione scritta al superiore gerarchico. Nel caso siano interessati i componenti della Direzione Strategica la comunicazione verrà data al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT).  
Di tale corretto comportamento sarà tenuto conto in occasione della valutazione periodica del/della dipendente.
8. Il dipendente che abbia svolto rilevanti attività in procedimenti connessi ad interessi economici significativi, non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse in decisioni, attività o provvedimenti, al di fuori dei casi consentiti dalla legge.
9. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.
10. Le donazioni liberali a favore dell'ASM devono seguire quanto indicato dal Regolamento aziendale in materia e, in caso di somme di denaro vanno versate sul conto bancario intestato all'ASM.

**Articolo 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

1. È vietata l'appartenenza ad associazioni proibite dall'art. 18 della Carta Costituzionale. In particolare è vietata l'adesione ad associazioni segrete.
2. L'adesione ad associazioni, circoli o altri organismi di qualsiasi natura, anche senza fine di lucro a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti possano interferire con lo svolgimento dell'attività istituzionale svolta, fatta salva l'adesione a partiti politici e a sindacati, deve essere comunicata dai dipendenti al direttore/dirigente responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale o Complessa ovvero, nel caso riguardi quest'ultimo, al Direttore di Dipartimento, ovvero, nel caso riguardi il Direttore di Dipartimento, per rispettiva competenza al Direttore Amministrativo o al Direttore Sanitario, almeno 30 giorni prima dell'adesione formale per consentire la valutazione di eventuali ipotesi di conflitto d'interesse. Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare tale dichiarazione preventivamente, il/la dipendente dovrà effettuarla tempestivamente e comunque non oltre 10 giorni dall'adesione. Nel caso siano interessati i componenti della Direzione Strategica la comunicazione verrà data al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT).
3. Qualora il/la dipendente già vi appartiene, la comunicazione deve avvenire tempestivamente.
4. Le associazioni i cui ambiti di attività possono interferire con l'attività dell'ufficio di assegnazione sono, in particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, quelle che operano, anche senza fini di lucro, in

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

ambito sanitario e socio sanitario. Nell'ambito di un contesto sanitario complesso, composto da una pluralità di soggetti, ai fini della prevenzione di fenomeni corruttivi, particolare rilevanza rivestono rapporti intercorrenti con associazioni ed organizzazioni esterne, ivi comprese le ONLUS, con particolare riferimento a quelle che orbitano attorno all'area dell'assistenza e della ricerca.

5. Nel caso in cui si rilevi la sussistenza di una situazione di conflitto d'interesse, il Direttore/Dirigente responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale o Complessa ovvero, nel caso riguardi quest'ultimo, il Direttore di Dipartimento, ovvero, nel caso riguardi il Direttore di Dipartimento, per rispettiva competenza il Direttore Amministrativo o il Direttore Sanitario, ovvero il RPCT nel caso riguardi alcuno dei componenti la Direzione Strategica, invita l'interessato a risolvere la situazione di contrasto con comunicazione sottoposta a notifica, fissando un termine massimo di trenta giorni dalla data di ricevimento della comunicazione.
6. Nessuna Associazione può avere sede o utilizzare gli spazi aziendali senza preventiva autorizzazione della Direzione Aziendale. I dirigenti cui sono affidati tali spazi sono di ciò responsabili.
7. I/le dipendenti si astengono dal trattare o dall'intervenire nella trattazione di pratiche relative ad associazioni di cui sono membri, allorché si tratti di associazioni che ricevono finanziamenti o contributi dall'Azienda o intrattengono rapporti contrattuali o di collaborazione, con la medesima.
8. I/le dipendenti che appartengono ad associazioni o organizzazioni non utilizzano il proprio tempo di lavoro, i beni e le attrezzature dell'ASM per promuovere l'attività di tali organismi.

#### **Articolo 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il personale dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, è tenuto a rendere informazione, per iscritto, di tutti i rapporti, diretti ed indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
  - a) 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
  - b) 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 personale dipendente è tenuto ad aggiornare le predette informazioni ogniqualvolta si determinino variazioni rilevanti entro trenta giorni dalle stesse.
3. Per conflitto di interessi - attuale o potenziale, apparente, diretto o indiretto - si intende qualsiasi relazione, intercorrente tra un dipendente /collaboratore/consulente ed altri soggetti, persone fisiche o giuridiche, non in grado di garantire l'imparzialità nella decisione o nello svolgimento dell'attività o che possa risultare di pregiudizio per l'Azienda, in particolare quando vi sia il rischio che un interesse privato

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

possa condizionare gli atti riguardanti un primario interesse istituzionale.

In altre parole, il conflitto di interessi è quella situazione in cui un interesse privato (secondario) interferisce o potrebbe interferire con l'interesse pubblico in modo tale da pregiudicare l'imparzialità delle scelte dell'operatore pubblico a vantaggio degli interessi privati.

4. Il conflitto di interessi può riguardare interessi di qualsiasi natura e ricondursi a tutti i casi in cui sussista il rischio che il dipendente si avvalga della propria posizione all'interno dell'Azienda per favorire sé medesimo o un soggetto verso il quale è in qualche modo legato, o nei casi in cui possa essere comunque messa in dubbio l'imparzialità del dipendente nell'assumere decisioni verso soggetti esterni che hanno con l'Azienda rapporti contrattuali o di fornitura di beni e/o servizi.
5. Il/la dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni e informa il superiore gerarchico delle situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale.
6. Ai sensi dell'art. 42 del D. Lgs. 50/2016 (Codice degli appalti), le stazioni appaltanti prevedono misure, adeguate, indicate nel Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Azienda, per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici,
7. Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti nei loro rapporti esterni con clienti/ fornitori/ contraenti e concorrenti, devono curare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio per sé o altri anche di natura non patrimoniale ed astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale.

#### **Articolo 7 - Obbligo di astensione**

1. Il personale dipendente di cui all'art. 2 deve astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere gli interessi: a) propri; b) del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado; c) di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; d) di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente; f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

2. I/le dipendenti si astengono in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

3. Ai fini di cui sopra, i/le dipendenti, comunicano la propria situazione, al Direttore/Dirigente responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale o Complessa ovvero, nel caso riguardi quest'ultimo, al Direttore di Dipartimento, ovvero, nel caso riguardi il Direttore di Dipartimento, per rispettiva competenza al Direttore Amministrativo o al Direttore Sanitario. Nel caso siano interessati i componenti della Direzione Strategica la comunicazione verrà data al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT).

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

4. La comunicazione della situazione di conflitto di interessi da parte del soggetto interessato deve avvenire tempestivamente, in tempo utile per la trattazione della pratica o lo svolgimento della attività e comunque non oltre dieci giorni dal momento in cui il conflitto si è manifestato o in cui la variazione delle condizioni si sia verificata.
5. Sull'astensione decide il Direttore/Dirigente responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale o Complessa ovvero, nel caso riguardi quest'ultimo, il Direttore di Dipartimento, ovvero, nel caso riguardi il Direttore di Dipartimento, per rispettiva competenza il Direttore Amministrativo o il Direttore Sanitario, che dovrà dare riscontro scritto entro 15 giorni dal ricevimento, apponendo sulla stessa comunicazione prodotta dall'interessato apposita nota contenente la propria decisione di merito. Se la situazione realizza un conflitto di interessi, il responsabile propone l'affidamento dell'incarico ad altro soggetto, ovvero in carenza di figure professionalmente idonee, avocando a sé ogni compito relativo a quel procedimento, oppure motivando le ragioni che comunque consentono l'espletamento delle attività da parte del dipendente.
6. l'art. 1 c. 41 della L. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis "conflitto di interessi" nella L. 241/1990 sul procedimento amministrativo Sulla base di tale disposto i Direttori, Dirigenti, il Responsabile del Procedimento (RUP), il Direttore dell'esecuzione del contratto (DEC) e i dipendenti degli uffici competenti ad effettuare ispezioni, controlli e sanzioni o ad adottare pareri, valutazioni, altri atti intra procedurali o il provvedimento finale, e comunque tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti devono astenersi in caso di conflitto di interesse segnalando al proprio responsabile gerarchico o al ogni situazione di conflitto anche potenziale, apparente, diretto, indiretto.

### **Articolo 8 - Prevenzione della corruzione**

1. Al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della corruzione tutto il personale dipendente è chiamato a partecipare al processo di gestione del rischio di corruzione, osservando in toto le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e comunicando al responsabile per la prevenzione della corruzione tutti i dati, gli atti, le informazioni e le segnalazioni per cui ha competenza specifica.
2. Il personale dipendente di cui all'art. 2, incluso i lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, segnala le eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza come stabilito dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001:
- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), secondo le procedure aziendali relative alla segnalazione di illeciti (c.d. whistleblowing). Il whistleblower è colui che nell'ambito della attività lavorativa viene a conoscenza di illeciti e irregolarità e decide di segnalarli, egli è coperto da tutela.
  - Ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione.

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

3. La segnalazione di eventuali situazioni di illecito ha riguardo ad atti e comportamenti, anche omissivi, già concretizzatisi, a reati o irregolarità amministrative e gestionali che possono produrre danno all'interesse pubblico, dei quali il dipendente è venuto direttamente a conoscenza.

4. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il/la dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, trasferito, licenziato o sottoposto a altra misura discriminatoria avente effetti negativi diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

5. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla legge 179/2017, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

#### **Articolo 9 – Trasparenza e tracciabilità**

1. Il personale dipendente osserva le misure in materia di trasparenza previste dalla legge e dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, quale sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

2. Il personale dipendente si fa carico dell'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati di propria competenza sottoposti all'obbligo di pubblicazione.

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.

4. Il/la Direttore/Dirigente responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale o Complessa, referente del RPCT, in particolare, sovrintende all'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal Programma triennale della trasparenza relativamente alla struttura di riferimento, assicurando che la comunicazione e la pubblicazione sul sito istituzionale, avvenga in modo regolare, e che i dati comunicati siano corretti e completi.

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

#### **Articolo 10 – Protezione dei dati personali**

1. L'Azienda previene e sanziona l'utilizzo dei dati personali al di fuori dell'attività istituzionale, nonché la loro diffusione o comunicazione a soggetti non legittimati. Anche se nel percorso sanitario sono ordinariamente coinvolti più professionisti sanitari il rapporto di cura, per poter raggiungere i propri scopi, resta caratterizzato da un'elevata garanzia di riservatezza. L'accesso a documenti sanitari o comunque a dati idonei a rivelare lo stato di salute, è graduato, per i diversi incaricati, in riferimento al principio della indispensabilità degli stessi per lo specifico scopo di volta in volta perseguito.

2. Il dipendente non accede ad informazioni riservate o dati "sensibili" stato di salute, ecc. se non per ragioni connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa e nell'esclusivo interesse della persona assistita.

#### **Articolo 11 - Comportamento nei rapporti privati**

3. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il/la dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume alcun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'azienda.

4. Il/la dipendente si astiene dal rendere pubblico con qualunque mezzo, compresi il web o i social network, i blog o i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'amministrazione, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone (art. 13)

5. Il soggetti di cui all'art.2 sono tenuti alla riservatezza e al segreto d'ufficio.

6. In particolare, per il personale medico ed infermieristico e, più in generale, addetto all'assistenza, è tenuto a:

- a) non diffondere mai, anche attraverso i social media, immagini o informazioni relative al paziente che possono violare i suoi diritti di privacy e riservatezza,
- b) non condividere, pubblicare o diffondere dati o immagini del paziente o informazioni acquisite nella relazione operatore – paziente;
- c) non esprimere commenti sugli assistiti anche quando gli stessi non possono essere identificati
- d) non pubblicare informazioni che possano permettere l'identificazione del paziente;
- e) non fotografare i pazienti o girare dei video utilizzando dispositivi personali, ivi inclusi i telefoni cellulari;
- f) seguire le politiche aziendali relative all'uso dei social media e degli strumenti multimediali;
- g) segnalare immediatamente al diretto superiore gerarchico qualsiasi violazione della privacy e della riservatezza;
- h) non fare commenti offensivi o dispregiativi su pazienti, dirigenti sovraordinati, colleghi, indipendentemente dalla loro identificabilità;
- i) non pubblicare commenti o contenuti a nome dell'azienda se non esplicitamente autorizzati e

nel rispetto delle indicazioni definite.

### **Articolo 12 - Comportamento in servizio**

#### 1. I/le dipendenti:

- rispettano la disciplina dei rapporti con gli organi di informazione e di stampa (v. art. 13);
- rispettano i termini del procedimento amministrativo;
- utilizzano i permessi di astensione dal lavoro nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;
- non utilizzano divise e indumenti forniti al personale al di fuori dei luoghi e degli orari di lavoro;
- non utilizzano linee telefoniche dell'ufficio o internet per motivi personali;
- utilizzano i mezzi di trasporto dell'Azienda a loro disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

2. I/le dipendenti collaborano a creare un ambiente lavorativo costruttivo, rispettoso dei colleghi, dell'utenza e del decoro dell'amministrazione e, al fine di rispettarne l'immagine di imparzialità, sono tenuti a comunicare al Direttore Generale la pendenza e/o l'avvio di procedimenti penali, allorquando conosciuti, relativi ai reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché a quelli previsti dal D. Lgs. 502/1992 e dal D. Lgs. 39/2013.

#### 3. I professionisti, all'interno dell'équipe assistenziale, garantiscono la comunicazione:

- a) mediante il passaggio di informazioni tra le diverse figure professionali, con la consapevolezza che questo è un elemento rilevante per conseguire efficacia nell'intervento sull'utente e per essere in condizioni di fornire informazioni coerenti e uniformi;
- b) con riferimento a tutte le figure professionali che comunque intervengono sul piano assistenziale;
- c) interagendo con le altre figure professionali per svolgere in modo adeguato la propria attività, non solo usufruendo delle informazioni ricevute, ma ricercandole presso i colleghi;
- d) mediante un uso sistematico e congruo del passaggio di consegne nel rispetto delle procedure e prassi in uso in Azienda.

4. Tutto il personale dipendente, fatte salve specifiche disposizioni contrattuali, ha l'obbligo di documentare la propria presenza in servizio attraverso timbratura con la propria tessera magnetica (badge):

- a) le timbrature provano l'effettiva presenza in servizio e le relative attestazioni sono rilevanti sia ai fini della regolarità del servizio prestato, sia ai fini della retribuzione;
- b) la timbratura del cartellino orario è operazione strettamente personale e deve essere effettuata presso l'orologio marcatempo più vicino alla sede di servizio;
- c) la messa in atto di fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento della presenza in servizio è un illecito specificamente sanzionato;

**CODICE DI COMPORTAMENTO**  
ASM MATERA

---

d) il/la dipendente che durante l'orario di servizio si allontani dal luogo di lavoro deve sempre comunicarlo al proprio Responsabile.

5. A riguardo si specifica che, ai sensi dell'art. 55 quater del D. Lgs. 165/2001, comma 1 bis, "Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta".

6. Il/la Direttore/Dirigente responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale o Complessa, con il supporto o su segnalazione dell'Ufficio Rilevazione Presenze, vigila sulla corretta rilevazione delle presenze, sanzionando direttamente o, ove ne ricorrano i presupposti, segnalando tempestivamente all'Ufficio procedimenti disciplinari le pratiche scorrette.

7. In caso di malattia, il/la dipendente:

- a) deve avvertire o far avvertire tempestivamente, per le vie brevi, la struttura di assegnazione, in modo da consentire un'immediata redistribuzione dei compiti e delle attività, secondo le modalità previste nei regolamenti aziendali, garantendo così la continuità del servizio;
- b) può essere sottoposto a controllo medico fiscale nelle fasce di reperibilità previste dalla normativa vigente;
- c) può assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità solo ed esclusivamente per i motivi previsti dalle norme vigenti.

8. Il/la dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, dai contratti collettivi e dalla regolamentazione interna.

9. Il/la dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dei colleghi e dell'Azienda. Sono ad ogni modo vietati comportamenti - comunque manifestati - non conformi a principi di correttezza e rispetto, che possano ledere l'onore e la reputazione di pazienti, colleghi e di chiunque entri in contatto con l'Azienda; è vietata in ogni modo ogni forma di attività che comunque possa configurarsi come una forma di violenza morale o psicologica o danno all'immagine.

10. Il personale dipendente ed in generale tutti i destinatari del codice, sono tenuti ad osservare le norme aziendali in materia di accesso ai locali aziendali, di accesso alla mensa, se consentita, e quelle relative alla custodia ed utilizzo della eventuale divisa di lavoro in dotazione, dei cartellini identificativi personali, nonché dei dispositivi di protezione individuale consegnati in ragione dell'attività di servizio; l'utilizzo di materiali di consumo, di attrezzature e risorse avviene in maniera efficiente ed efficace in ragione dell'economicità dell'azione pubblica.

11. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, i soggetti di cui all'art. 2 hanno l'obbligo di adeguare il proprio comportamento al fine di contribuire all'adempimento degli obblighi previsti dal D.Lgs.81/2008 e ss.mm.ii., per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

12. In particolare si richiama agli obblighi e all'osservanza di comportamenti corretti nell'ambito delle seguenti materie e rischi:

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro/rischio lavorativo;
- sicurezza dei pazienti/rischio clinico
- sicurezza dei dati /rischio informatico
- correttezza amministrativa e contabile/rischio amministrativo e contabile
- trasparenza, etica, gestione conflitti di interesse, prevenzione della corruzione/rischio corruttivo.

### **Articolo 13 - Rapporti con l'esterno**

1. Il dipendente non divulga informazioni di cui sia a conoscenza per ragioni d'ufficio con riferimento a qualsiasi ambito. Il dipendente osserva quanto disposto nei Regolamenti e disposizioni aziendali e tutela l'immagine dell'Azienda. Il dipendente non esprime giudizi o apprezzamenti lesivi riguardo all'attività dell'Azienda.

2. Il dipendente non crea gruppi, pagine, profili o simili riconducibili o riferibili all'Azienda e non rilascia dichiarazioni o pubblica commenti sui social networks (Facebook, Twitter, Instagram, ecc.), qualora siano lesivi dell'immagine aziendale o in violazione del segreto d'ufficio, della riservatezza, della privacy, denigratori nei confronti di colleghi e/o superiori o in contrasto con le politiche aziendali.

3. Inoltre il dipendente è tenuto ad osservare scrupolosamente quanto contenuto in qualsiasi documento, regolamento o istruzione aziendale a tutela dell'immagine dell'Azienda, in ogni ambito anche extralavorativo.

4. I rapporti tra l'Azienda e gli organi di informazione, inclusa la pubblicazione di notizie sui social network, spettano al Direttore Generale o suo delegato.

5. I dipendenti non possono fornire informazioni né rendere dichiarazioni, riconducibili o riferibili all'ASM su qualunque ambito, ai rappresentanti degli organi di informazione senza l'autorizzazione della Direzione generale, fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali. In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni destinate all'esterno devono essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e osservanti delle norme in materia di tutela della riservatezza dei dati personali ed in particolar modo quelli di natura sensibile.

6. È obbligo dei dirigenti, con riferimento agli ambiti di rispettiva competenza, segnalare alla Direzione generale e all'UOSD URP-Comunicazione, di articoli di stampa o dichiarazioni/comunicazioni sui media che appaiono denigratori dell'organizzazione o dell'azione dell'Azienda.

7. I/Le dipendenti, nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche, rispettano, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Azienda, l'ordine cronologico e non rifiutano prestazioni a cui siano tenuti con motivazioni generiche. E' fatto divieto di promettere e svolgere pratiche in favore di utenti atte a determinare disparità di trattamento tra situazioni comparabili, o comunque condizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni sanitarie e

**CODICE DI COMPORTAMENTO**  
ASM MATERA

---

nell'espletamento delle attività istituzionali.

8. Nei rapporti con l'esterno è fatto divieto di porre in essere azioni dirette ad orientare o indirizzare l'utenza verso strutture private e più in generale volte a favorire interessi privati.

9. Il personale dipendente, nell'ambito di una corretta comunicazione dei rischi legati al percorso di cura, fornisce tutte le precisazioni e i chiarimenti necessari, al fine di garantire la sottoscrizione consapevole del consenso informato e il miglioramento delle relazioni tra il personale sanitario e il paziente, i suoi familiari e/o il caregiver familiare.

10. È obbligo del personale dipendente salvaguardare le informazioni riservate anche dopo che è cessato il rapporto di lavoro con l'Azienda.

**Articolo 14 - Molestie e mobbing sul luogo di lavoro**

1. L'Azienda favorisce iniziative mirate a realizzare modalità operative improntate ad ottenere maggior benessere organizzativo ed esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che risultano comunque vietati. Ogni dipendente pertanto non deve, a titolo esemplificativo:

- a) creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- b) porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- c) ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti;

2. Sono da considerarsi particolarmente intimidatorie e mobbizzanti, e dunque particolarmente stigmatizzabili le comunicazioni aggressive ed ostili, esplicite ed implicite, verbali e non verbali, che vengano rivolte a colleghi e colleghe di lavoro di ogni ordine.

3. È vietata qualsiasi forma di molestia sessuale o riferita alle diversità personali o culturali. Ogni dipendente pertanto non deve, a titolo esemplificativo:

- a) subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del dipendente all'accettazione di favori sessuali;
- b) indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- c) alludere a disabilità o menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

4. È da ascriversi a molestia sessuale qualsiasi comunicazione, anche falsamente bonaria, che alluda all'identità di genere ed alle caratteristiche/tratti ad essa correlate per far passare messaggi/indicazioni/richieste riferite al profilo professionale del dipendente o della dipendente e all'espletamento delle mansioni ad esso connesse.

## **CODICE DI COMPORTAMENTO** ASM MATERA

---

### **Articolo 15 - Disposizioni particolari per i dirigenti e incaricati di funzione**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti, nonché ai funzionari incaricati di funzione, per quanto applicabili.
2. I soggetti di cui al comma 1, ciascuno per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità:
  - promuovono la conoscenza e la massima diffusione dei contenuti del Codice presso coloro che operano nelle strutture di afferenza;
  - assicurano, intervenendo anche nella programmazione annuale, la formazione continua in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità;
  - segnalano le accertate violazioni del Codice per l'attivazione del procedimento disciplinare;
  - rispettano in prima persona e vigilano sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, incarichi di lavoro e cumulo di incarichi da parte dei soggetti operanti presso l'ente;
  - adottano ogni cautela di legge nel caso in cui ricevano segnalazioni di illeciti, affinché il segnalante sia tutelato ai sensi dell'art. 54 bis, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" e che siano previste forme di tutela da misure discriminatorie dirette o indirette anche per i testimoni.
3. I soggetti di cui al comma 1 svolgono con diligenza le funzioni ad essi spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, perseguono gli obiettivi assegnati e adottano un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
4. Ai sensi dell'art. 13 del D.P.R. 62/2013, è previsto l'obbligo del dirigente, prima di assumere le sue funzioni, di comunicare all'Azienda, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiarare 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 l'ufficio .
5. Le comunicazioni di cui al comma 4 del presente articolo sono rese dal dirigente, prima di assumere le sue funzioni, al diretto superiore gerarchicamente sovraordinato e, laddove si tratti di dirigenti apicali, al dirigente responsabile della Unità Operativa Gestione Risorse Umane dell'Azienda. Tali comunicazioni vanno aggiornate periodicamente ogniqualvolta si determinino variazioni rilevanti.
6. 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.
7. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

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.

8. Il/la dirigente, anche ai fini della valutazione della performance individuale, 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.

9. Il/la dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

10. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di una violazione degli obblighi del codice di comportamento, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente all'Ufficio procedimenti disciplinari, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede, se nel caso, ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla Corte dei Conti per le rispettive competenze.

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.

12. I Direttori di strutture sanitarie sono direttamente responsabili dell'eventuale presenza all'interno della struttura di pertinenza di personale estraneo al servizio (frequentatori volontari, medici in formazione, ecc.) o di qualsiasi altra attività che non sia stata previamente autorizzata dalla Direzione Sanitaria. La presenza di soggetti estranei o lo svolgimento di attività non autorizzate, è fonte di responsabilità disciplinare e dirigenziale e potenzialmente lesiva della tutela della privacy degli utenti eventualmente coinvolti, salva qualsiasi altra ulteriore conseguenza.

### **Articolo 16 - Contratti ed altri atti negoziali**

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Azienda, nonché nella fase di esecuzione degli stessi il personale dipendente:

- agisce secondo il principio dell'ottenimento del massimo vantaggio per l'Azienda nel perseguimento dei propri fini istituzionali;
- 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.

2. Il/la dipendente, nello svolgimento delle gare pubbliche, si richiama al rispetto del principio di libera

## CODICE DI COMPORTAMENTO ASM MATERA

---

concorrenza e al divieto di inserire nei capitolati speciali caratteristiche tecniche non oggettivamente giustificate.

3. Il/la 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 triennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile.

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 triennio 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.

4. Il presente comma è coordinato con la misura generale di prevenzione della corruzione denominata “pantouflage” la quale prevede che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

5. 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.

6. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

7. Il/la 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 per le valutazioni del caso.

8. La violazione del “Codice di comportamento” da parte di un terzo (operatore economico) tenuto all'osservanza e al rispetto del medesimo può comportare, in base alla gravità della stessa, la risoluzione del rapporto contrattuale in essere, nonché il risarcimento dei danni subiti per la lesione dell'immagine aziendale. A tal fine l'Azienda ha predisposto anche un patto di legalità/protocollo di integrità, da far siglare a tale operatore economico. Il soggetto responsabile della procedura contrattuale è tenuto a garantire la sottoscrizione e l'osservanza dei patti d'integrità tra l'Amministrazione e l'Impresa/Soggetto contraente.

**Articolo 17 – Norme di condotta correlate ad aree di rischio**

1. Il Piano della Prevenzione della Corruzione individua le aree di rischio corruttivo, suddividendole in:

- obbligatorie – aree individuate in base ad esperienza nazionale ed internazionale, da ritenersi ricorrenti nelle pubbliche amministrazioni ed individuate dalla Legge n. 190/2012;
- generali – aree individuate dalla Determinazione ANAC 12/2015;
- specifiche – aree individuate dalla Determinazione ANAC 12/2015 specificatamente per la Sanità e dall’analisi del contesto in cui opera l’Azienda.

2. Premesso che per ciascuna delle aree a rischio corruttivo – obbligatorie, generali e specifiche – vanno individuate specifiche norme di condotta a cura delle Unità Operative coinvolte, si ritiene utile, nel presente Codice di Comportamento, definire le norme di condotta correlate a particolari processi a rischio specifici.

**Articolo 18 – Norme di condotta correlate a processi a rischio**

**18.1 - Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero**

I/le dipendenti:

- a) non possono in alcun modo comunicare in anticipo un decesso ad una determinata impresa di onoranze funebri;
- b) non possono segnalare ai parenti una specifica impresa di onoranze funebri;
- c) non accettano regali o quote degli utili da parte di imprese di onoranze funebri;
- d) non sollecitano né accettano regali, compensi o altre utilità in relazione all’espletamento delle proprie funzioni o dei compiti previsti (es. per la vestizione della salma da parte di un operatore sanitario).

I Dirigenti, i coordinatori infermieristici, tecnici e sanitari sono tenuti alla massima vigilanza sulla osservanza delle presenti norme di condotta.

**18.2 - Attività libero professionali**

I/le dipendenti:

- a) non esercitano l’attività libero-professionale in sostituzione di quella ordinaria;
- b) garantiscono la tracciabilità dei pagamenti e la tempestiva contabilizzazione a consuntivo delle somme incassate nell’attività libero professionale intramuraria;
- c) non indirizzano i pazienti presso strutture sanitarie private favorendo professionisti esterni all’Azienda;
- d) informano correttamente i pazienti sui percorsi aziendali;

**CODICE DI COMPORTAMENTO**  
ASM MATERA

---

e) non favoriscono nel percorso istituzionale pazienti trattati in regime di libera professione.

In particolare:

a) i Direttori/Dirigenti Responsabili delle strutture di riferimento sono tenuti ad esercitare un'attività di controllo anche ai fini del corretto espletamento della primaria attività istituzionale;

b) l'Ufficio preposto all'organizzazione e gestione della Libera Professione è tenuto ad esercitare con rigore l'attività di coordinamento e di controllo di propria competenza.

**18.3 - Liste di attesa**

I/le dipendenti:

a) gestiscono le liste di attesa nel rigoroso rispetto dell'ordine di priorità assistenziale e, a parità, dell'ordine cronologico delle richieste di prestazione. In caso di necessità, si impegnano ad attivare specifici "percorsi di garanzia", al fine di assicurare il diritto dei cittadini all'erogazione delle prestazioni secondo i tempi previsti;

b) prevedono condizioni di accesso idonee a garantire equità di trattamento;

c) non promettono e non svolgono pratiche in favore di utenti atte a costituire disparità di trattamento o condizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni sanitarie e nell'espletamento delle attività istituzionali.

**18.4**

**- Pagamento ticket**

I/le dipendenti:

a) applicano con rigore le disposizioni vigenti in materia di pagamento dei tickets;

b) non svolgono riconoscimenti indebiti dell'esenzione dal pagamento di tickets sanitari al fine di agevolare determinati soggetti;

c) specificatamente per il personale dipendente del Pronto Soccorso, non attribuiscono ai pazienti il codice di priorità in modo artificioso, al fine di evitare il pagamento del corrispondente ticket.

**18.5**

**- Acquisizione dei farmaci e presidi**

I/le dipendenti:

a) non esercitano accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara, volti a manipolarne gli esiti, tramite l'utilizzo del meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;

b) definiscono i requisiti tecnico-economici di accesso alla gara in modo trasparente ed oggettivo al fine di evitare di favorire un'impresa a discapito delle altre;

c) non rivelano e non utilizzano segreti d'ufficio volti a favorire un concorrente;

d) non utilizzano in modo distorto il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;

**CODICE DI COMPORTAMENTO**  
ASM MATERA

---

- e) non abusano dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- f) non ammettono varianti in corso di esecuzione del contratto, al di fuori dei casi previsti dalla legge.

**18.6 - Sperimentazioni cliniche**

I/le dipendenti che partecipano alle sperimentazioni cliniche:

- a) acquisiscono, prima di avviare qualunque studio clinico che s'intende condurre presso l'Azienda, il parere del Comitato Etico e l'autorizzazione della Direzione aziendale;
- b) adottano metodi di ricerca appropriati, rispettando le norme ed i regolamenti relativi alla ricerca, le condizioni contrattuali ove presenti, i principi etici e deontologici che ispirano l'attività medica, devono basare le conclusioni sull'analisi critica dei dati e comunicare in modo completo ed obiettivo i risultati ottenuti e la loro interpretazione;
- c) tengono una documentazione chiara ed accurata di tutte le loro ricerche, in modo tale da consentire ad altri di verificare e replicare il loro lavoro;
- d) osservano le istruzioni, le direttive e le raccomandazioni del Comitato Etico e forniscono allo stesso rapporti sullo stato di avanzamento della sperimentazione;
- e) acquisiscono le necessarie autorizzazioni rilasciate dalla Direzione aziendale e dalle Autorità competenti a ciò preposte;
- f) conducono le sperimentazioni cliniche senza compromettere il corretto espletamento dell'attività istituzionale, che va sempre e comunque anteposta a qualsiasi altra attività;
- g) dichiarano alla Direzione aziendale e al Comitato Etico i conflitti di interessi, finanziario o di altra natura, che potrebbero compromettere la credibilità del loro lavoro, sia in proposta di ricerca, articoli scientifici e comunicazioni pubbliche, quanto in ogni attività di valutazione del lavoro altrui;
- h) comunicano alla Direzione aziendale, al Comitato Etico e alle Autorità competenti ogni caso sospetto di disonestà nella ricerca, inclusi la falsificazione e la manipolazione impropria dei dati, il plagio e altre pratiche irresponsabili che minano l'attendibilità della ricerca quali incuria, impropria inclusione o esclusione di autori, omissione di appropriati controlli o impiego di metodi analitici ingannevoli;
- i) contribuiscono a creare e sostenere un ambiente lavorativo che incoraggi l'integrità della ricerca, attraverso l'educazione, l'istituzione di regole chiare, e l'adozione di criteri aggiornati e rigorosi;
- j) non accettano, direttamente in favore dei soggetti (persone fisiche) coinvolti nella sperimentazione clinica, pagamenti a titolo di corrispettivo per l'attività di sperimentazione clinica considerato l'obbligo per i promotori delle sperimentazioni cliniche di effettuare pagamenti solo in favore delle istituzioni di afferenza.

**18.7 - Gestione documentazione sanitaria (cartelle cliniche, radiografie, referti sanitari)**

I/le dipendenti:

- a) assicurano la massima diligenza nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, radiografie, referti e risultanze diagnostiche con riferimento alla propria sfera d'intervento;

**CODICE DI COMPORTAMENTO**  
ASM MATERA

---

- b) non falsificano i dati contenuti nella documentazione sanitaria;
- c) assicurano l'accesso degli interessati alle cartelle cliniche secondo le norme di legge.

**Articolo 19 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente codice e del codice adottato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, i Direttori/Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD).
2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001.
3. L'Azienda e il Responsabile per la prevenzione della corruzione curano la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'azienda, verifica annualmente lo stato di applicazione del Codice, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001. I risultati sono pubblicati sul sito istituzionale e comunicati all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n.190. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) relaziona alla Direzione Strategica e al Responsabile per la prevenzione della corruzione.
4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici 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 del 2012.
5. Al personale dell'Azienda sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti dei codici di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

**Articolo 20 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**

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

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

3. 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 e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
4. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente Codice.
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.

#### **Articolo 21 – Procedure di adozione, modifica e diffusione del Codice di comportamento**

1. Il "Codice di comportamento" è patrimonio comune di tutti coloro che operano in e per l'Azienda. L'adozione e gli eventuali aggiornamenti del "Codice" seguono una "procedura aperta alla partecipazione previo parere obbligatorio dell'Organismo indipendente di valutazione".
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) esprime un parere obbligatorio sul codice (art. 54, co. 5, d.lgs.165/2001), verificando che esso sia conforme a quanto previsto nelle Linee guida ANAC.
3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) partecipa alla definizione dei doveri del codice, definisce la corrispondenza tra infrazioni e sanzioni disciplinari e trasmette all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) i dati inerenti il numero ed il tipo di violazioni accertate e sanzionate ed in quale ambito si concentra il più alto tasso di violazione.
4. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al Codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione.
5. L'Azienda, al momento dell'instaurazione di un rapporto di lavoro comunque denominato o all'atto di conferimento dell'incarico o di un contratto d'appalto mette a disposizione copia del codice di comportamento.
6. Ai sensi dell'art. 17 della Legge n. 190/2012 l'Azienda prevede negli avvisi, bandi di gara o lettere d'invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti d'integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

### **ASM MATERA**

---

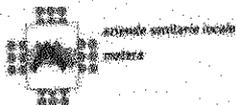
7. L'Azienda si riserva di apportare al presente "Codice" le modifiche, rettifiche e/o integrazioni che si ritengano necessarie anche alla luce di eventuali innovazioni normative o contrattuali e delle disposizioni della Regione Basilicata e delle direttive ANAC.

#### **Articolo 22 – Norme finali**

1. La violazione dei doveri del Codice di Comportamento è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

2. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, vigilano, altresì, sulla corretta applicazione del presente regolamento la Direzione Strategica, i dirigenti responsabili delle strutture, le strutture di controllo interno, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT).

3. Per quanto non disciplinato nel presente "Codice" si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge normative e contrattuali.



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**Verbale n° 42 del 24.02.2022**

Il giorno 24 febbraio 2022 alle ore 16,30, l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Sanitaria di Matera si riunito via Meet,

Sono presenti:

- La dott.ssa Ester Rossi, in qualità di presidente;
- Il dott. Aponte Roberto, in qualità di componente;
- Il dott. Salvatore Calabretta, in qualità di componente;
- Il Dott. Achille Spada RPCT dell'Azienda;
- La Dott.ssa Anna Di Gianfrancesco, collaboratrice della struttura anticorruzione.

All'ordine del giorno è l'analisi e l'espressione del relativo parere, del Codice Etico e del Codice di Comportamento predisposti dall'RPCT in aderenza alle specifiche Linee guida emanate dall'ANAC in data 19 febbraio 2020; i Codici, dopo la prima adozione, finalizzata - come previsto dalle Linee Guida ANAC - a realizzare la procedura partecipativa sono ora sottoposti, appunto, alla valutazione dell'OIV.

Sul testo dei Codici si apre un'approfondita discussione che, in primo luogo, evidenzia come il lavoro svolto dall'RPCT e dai suoi collaboratori sia stato di elevata qualità; in completa adesione alle citate Linee Guida si è infatti proceduto a ridefinire in modo profondo e puntuale il Codice di Comportamento adottato nel 2017; si è inoltre prodotto lo sdoppiamento in due distinti documenti, il Codice Etico ed il Codice di Comportamento, adeguando inoltre quest'ultimo alla più specifica realtà dell'Azienda Sanitaria.

Svolte tali preliminari considerazioni l'OIV ha formulato alcuni suggerimenti tesi ad ulteriormente valorizzare il lavoro svolto; in particolare :

- Il Codice Etico, pur differenziandosi nettamente dalla struttura del Codice di Comportamento, appare però connotato da un'impostazione residualmente disciplinare, (art. 6), in ciò discostandosi dalle previsioni della Linea Guida dell'ANAC che indica (peraltro senza dare alcuna specifica indicazione coerente) l'esigenza di individuare sanzioni etico-morali in coerenza con la natura "valoriale" del codice medesimo; dalla discussione sullo specifico punto, anche con il lucido apporto del Dott. Spada e della Dott.ssa Di Gianfrancesco, si condivide la possibilità, da un lato, di attenuare gli espliciti riferimenti all'erogazione di sanzioni disciplinari facendo semplicemente rinvio al Codice di Comportamento laddove il disvelarsi di comportamenti non aderenti ai principi ed alle previsioni del Codice Etico ne renda possibile il richiamo e l'applicazione; dall'altro si ipotizza la strada di volgere al positivo la previsione sanzionatoria trasformandola in possibilità di evidenziare comportamenti positivi e significativamente confacenti ai principi del Codice Etico; questo anche in considerazione del fatto che l'erogazione di sanzioni etico-morali (comunque, si ribadisce, difficilmente individuabili) senza una puntuale disciplina di



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - REGIONE BASILICATA  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

formalizzazione, contestazione ed erogazione fa correre il rischio di produrre contenziosi anche per potenziali violazioni della normativa sulla privacy;

- Sempre con riferimento al tema trattato nel punto precedente si rileva come le previsioni di sanzioni nei confronti di terzi (art. 7 con il riferimento alla possibilità di risolvere il rapporto contrattuale eventualmente in essere), non possa essere attuato senza una esplicita previsione di tale possibile tipologia di risoluzione senza che la stessa venga disciplinata tanto nel bando di gara o nella procedura di affidamento, quanto, conseguentemente, nel contratto stipulato con il soggetto terzo;
- Ancor relativamente al Codice Etico l'OIV si sottolinea l'opportunità - anche rilevando che alcuni temi sono correttamente entrati nella disciplina definita dal Codice di Comportamento - che in esso vengano menzionati, quali elementi valoriali del sistema Aziendale, temi come il contrasto ad ogni discriminazione, od il rispetto delle diversità di genere così come il contrasto del mobbing;
- Relativamente al Codice di Comportamento l'OIV rileva innanzitutto il positivo adeguamento al principio contenuto nella Linea Guida dell'ANAC circa la necessità che il Codice non sia una pura e semplice riedizione del Codice di Comportamento generale adottato con DPR n. 62 del 16.4.2013, ma che esso sia declinato nelle specifiche condizioni di operatività della singola Amministrazione; l'inserimento di materie come quelle disciplinate negli articoli da 18.1 a 18.7 rappresenta con rilevante precisione l'esplicitazione dell'indicazione formulata dall'ANAC;
- Ancora con riferimento al Codice di Comportamento, l'OIV evidenzia l'opportunità di chiarire meglio quali siano - laddove non già specificamente individuati anche con riferimento a discipline specifiche - i soggetti ai quali debbano essere presentate le comunicazioni/istanze/denunce in vario modo richiamate per le diverse fattispecie, suggerendo che, ove non ostino ragioni di incompatibilità, tale soggetto potrebbe essere individuato proprio nell'RPCT.

L'OIV, conseguentemente, suggerisce all'Azienda di apportare le opportune integrazioni ai Codici esprimendo, al contempo, parere favorevole alla loro adozione definitiva.

Alle ore 18,00 il Presidente dichiara chiusa la seduta.

*Il presente verbale è redatto successivamente e firmato digitalmente dal Presidente e dai Componenti OIV.*

LCS

Dott.ssa Ester ROSSI



Firmato digitalmente da:  
ROSSI ESTER  
Firmato il 08/03/2022 20:47  
Seriale Certificato: 442092  
Valido dal 18/05/2021 al 18/05/2024  
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Dr. Salvatore CALABRETTA

Firmato digitalmente da

**Salvatore Calabretta**

**C = IT**

Dr. Roberto APONTE



ROBERTO  
APONTE  
07.03.2022  
16:08:25  
GMT+01:00