

CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DEL CENTRO DI RIFERIMENTO ONCOLOGICO DI AVIANO

Approvato con deliberazione n. 25 del 23.01.2014

PREMESSE

I Codici di condotta sono probabilmente gli strumenti più noti dell'*integrity management*, volti a tracciare il contesto entro cui i funzionari pubblici sono tenuti a svolgere i loro doveri, arrivando a definire in modo chiaro i comportamenti inaccettabili. Essi si basano sull'idea che sia possibile e opportuno offrire ai dipendenti pubblici alcune regole di comportamento che vadano al di là del rispetto della legge e dell'astensione dai reati, collocandosi in quelle zone grigie che separano i comportamenti sicuramente leciti da quelli gravemente sanzionati.

I codici di comportamento servono, dunque, a mantenere livelli di correttezza più elevati di quelli assicurati dalle norme penali. In proposito, è possibile osservare che, da una parte, i fenomeni di corruzione di certo confliggono con principi dell'etica pubblica ma, d'altra parte, apparati anche non corrotti possono ciò nondimeno, nel loro concreto funzionamento, e anche nel comportamento dei singoli agenti, non rispondere nella loro azione ai principi dell'etica pubblica.

La legislazione e l'esperienza a cui fare riferimento, in primo luogo, sono quelle degli Stati Uniti d'America, dove, prima che negli altri Paesi, si sono diffusi i codici di comportamento, elaborati dal Governo federale e da quelli statali, come pure da singole amministrazioni e da associazioni di amministratori. Nel testo del 1989 sono contemplati principi sviluppati in norme regolamentari che disciplinano l'accettazione di regali da terzi e da altri impiegati, il conflitto di interessi, l'imparzialità, l'uso dei poteri connessi all'ufficio.

In Italia un Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni è presente fin dal 1994 ed è attualmente previsto dal testo unico del pubblico impiego, emanato con il legislativo n. 165 del 2001, che, all'art. 54, stabilisce che la sua violazione può avere rilievo sul piano della responsabilità disciplinare, secondo le previsioni dei contratti collettivi, e contempla anche la possibilità delle singole amministrazioni di emanare codici specifici, per tutto il proprio personale o per categorie di esso.

Il relativo fondamento è rintracciabile nell'art. 54, comma 2, della Costituzione, in forza del quale *"I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge"*. L'indicazione dell'onore e della disciplina è stata ritenuta specificazione del principio di imparzialità e buon andamento dell'organizzazione amministrativa di cui all'art. 97 Cost., tesa a promuovere l'assenza di interessi personali ed il rigoroso rispetto delle regole giuridiche e di comportamento, tipiche dell'attività richiesta al dipendente.

L'adozione di codici di condotta rafforza l'effettività della previsione costituzionale, richiamandosi al significato delle modalità cui il dipendente e l'addetto a un pubblico servizio devono ispirare la propria condotta nello svolgimento di compiti e funzioni: i codici traducono principi generici in regole di condotta concrete e facilmente applicabili, tipizzando condotte lecite e illecite, per consentire agli stessi dipendenti, prima che ai loro controllori, di discernere i comportamenti corretti da quelli scorretti.

I codici di comportamento, nel settore pubblico, assumono o possono assumere una duplice veste: per un verso, mirare all'individuazione del corretto adempimento della prestazione lavorativa, per altro verso attendere alla codificazione di una deontologia di categorie di soggetti che svolgono funzioni nell'interesse della collettività, richiamando i valori dell'etica pubblica, senza che i due

aspetti siano facilmente distinguibili. Il Codice, dunque, definisce i doveri del dipendente in quanto inserito nell'organizzazione amministrativa ovvero il corretto "modo di essere" dipendente pubblico.

Il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni ha natura di fonte che individua doveri di comportamento giuridicamente rilevanti, quindi sanzionabili in termini di responsabilità disciplinare.

L'obiettivo da perseguire nel por mano alla riforma della disciplina dei codici di condotta è quello di rivedere il quadro dei doveri dei dipendenti, in specie dei dirigenti, affiancando ai doveri relativi allo svolgimento della prestazione lavorativa, principale oggetto della disciplina vigente, anche i doveri che assicurano l'indipendenza personale del dipendente e l'esercizio imparziale delle funzioni affidate.

Con l'entrata in vigore del 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" vengono definiti i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

"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."

Questo il primo dei principi generali richiamati.

Inoltre, il dipendente pubblico:

- è tenuto a rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e ad agire in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi;
- non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, ed evita comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione;
- orienta l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia, in una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati;
- nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi da azioni arbitrarie che comportino discriminazioni di qualsiasi tipo.

Dopo aver elencato i principi generali, il Codice entra nel vivo di tutti gli aspetti collegati al rapporto di lavoro: dalla gestione di regali o altre utilità alla comunicazione dei conflitti d'interesse, alla prevenzione della corruzione, al comportamento in servizio, ai rapporti con il pubblico. Disposizioni particolari sono previste per i dirigenti. Infine, la vigilanza e la responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice.

Il D.P.R. n. 62/2013 dispone che le previsioni del Codice, che abroga il precedente decreto del Ministro per la funzione pubblica del 28 novembre 2000, siano integrate successivamente dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, che estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta a tutti i collaboratori o consulenti.

Il presente Codice di comportamento del personale del Centro di Riferimento Oncologico viene adottato ad integrazione e specificazione delle previsioni contemplate nel Codice di comportamento

dei dipendenti pubblici, così come previsto dall'art.1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, tenendo conto delle Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni di cui alla delibera n. 75/2013 della Commissione indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche.

ART. 1

Il presente codice si applica ai dipendenti del Centro di Riferimento Oncologico, integra e specifica le previsioni del codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16.04.2013 n. 62, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s.m.i., e definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'Istituto sono tenuti ad osservare al fine di garantire il perseguimento della mission aziendale definita dall'art. 3 dell'Atto Aziendale.

ART. 2

Il presente codice si applica ai dipendenti dell'Istituto con rapporto a tempo indeterminato e determinato, ivi compresi i titolari di organo, nonché ai titolari di contratti di collaborazione, di borse di studio, ai volontari nonché a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali.

A tal fine, l'Istituto estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di incarico o contratto, nonché nei confronti dei dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere per l'amministrazione.

Negli atti di incarico o nei contratti l'Istituto inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

ART. 3

Ad integrazione dei principi generali espressi dall'art. 3 del D.P.R. n. 62/2013 si prevede quanto segue:

- Il dipendente svolge la propria opera con impegno e costanza, attendendo quotidianamente e con solerzia alle mansioni e agli incarichi affidatigli.
- Il comportamento del dipendente è volto a stabilire rapporti di fiducia e collaborazione. A tal fine, i rapporti interpersonali con i colleghi ed ancor più con gli utenti, devono essere improntati a cortesia, educazione e disponibilità. Qualsiasi comportamento non consono lede il prestigio e l'immagine dell'Istituto ed incrina il rapporto di fiducia con il cittadino.
- Nelle procedure amministrative il dipendente assicura la piena parità di trattamento nei confronti di tutti i dipendenti dell'Istituto;
- Nell'ambito delle strutture sanitarie il personale assicura la piena parità di trattamento e di appropriatezza e tempestività della cura di tutti i pazienti presi in carico dalla struttura, a prescindere da qualsiasi vincolo di parentela, affinità, conoscenza personale o professionale. Nessun paziente può essere discriminato per motivi di genere, etnia, religione, lingua, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.
- Il personale che svolge attività di ricerca scientifica è obbligato ad attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi ad evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

- Il dipendente deve astenersi da qualsiasi attività lavorativa nel caso in cui abbia presentato un certificato medico che ha determinato un periodo di astensione dal lavoro; allo stesso modo deve comportarsi nel caso in cui sia disposta una astensione dal lavoro a seguito di infortunio lavorativo.
- Per qualsiasi richiesta di informazioni riguardante questioni strettamente personali (es.: stato giuridico, trattamento economico, diritti spettanti), il dipendente potrà rivolgersi di persona presso gli uffici competenti, negli orari previsti, esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro, previo assenso del proprio responsabile.
- E' vietato l'utilizzo di carta intestata dell'Istituto e di buste intestate per l'inoltro di richieste di carattere personale e/o relative al rapporto di lavoro, fatta salva la modulistica predisposta dall'Ente per tali fini.

ART. 4

Per quanto riguarda la materia dei regali, compensi e altre utilità l'Istituto fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4 del D.P.R. n. 62/2013.

ART. 5

Ad integrazione dell'art. 5 "Partecipazioni ad associazioni ed organizzazioni" del D.P.R. n. 62/2013 si prevede che il dipendente comunichi al suo responsabile l'eventuale appartenenza ad associazioni convenzionate a qualsiasi titolo con l'Istituto.

ART. 6

Ad integrazione delle indicazioni espresse dall'art. 11 del D.P.R. n. 62/2013 "Comportamento in servizio" si prevede quanto segue:

- Per tutti i dipendenti vige il divieto di fumo, comprese le sigarette elettroniche e di consumo di bevande alcoliche all'interno dell'Istituto.
- Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare scrupolosamente i divieti di sosta per i veicoli all'interno dei parcheggi dell'Istituto; in caso di rimozione del veicolo il dipendente sarà tenuto a pagare i costi relativi.
- La pausa caffè è consentita per il tempo strettamente necessario al prelievo e la assunzione della bevanda o dell'alimento.
- Il dipendente è tenuto ad osservare le modalità di raccolta differenziata dei rifiuti messe in atto all'interno dell'Istituto.

ART.7

La violazione degli obblighi contenuti nel CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DEL CENTRO DI RIFERIMENTO ONCOLOGICO DI AVIANO integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio secondo quanto previsto dall'art. 16 del D.P.R. n. 62/2013.

ART. 8

La disciplina dei procedimenti disciplinari e delle relative sanzioni rimane regolata dalle specifiche norme di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro.

Resta confermato quanto previsto dalla deliberazione n.166 in data 08.09.2010 in merito all'individuazioni dei soggetti competenti a promuovere e svolgere l'azione disciplinare.