

RELAZIONE IN MERITO AL MONITORAGGIO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

DELL'ASST LARIANA ANNO 2020

Le previsioni del Codice di Comportamento integrano quelle previste dal DPR n. 62 del 2013 tenendo anche conto dell'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare, come declinata dai C.C.N.L. delle aree di contrattazione collettiva del personale del S.S.N.

Il codice, operando una ricognizione degli obblighi che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa, fornisce adeguati "canoni di comportamento" e si pone quale strumento di ausilio per tutto il personale operante all'interno dell'ASST LARIANA ai fini del corretto adempimento delle proprie funzioni.

Il codice di comportamento svolge una funzione preventiva della corruzione e rappresenta un mezzo attraverso il quale la Direzione Aziendale intende prevenire alcune situazioni di inefficienza gestionale e rappresenta una delle principali misure obbligatorie e trasversali previste dalla L.190/2012, dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano aziendale triennale.

Per quanto riguarda la diffusione del codice di comportamento lo stesso è pubblicato sul sito internet dell'ASST Lariana nella sezione amministrazione trasparente sotto sezione atti generali.

La responsabilità del monitoraggio sull'attuazione del codice è posta in capo al RPCT, in raccordo con l'UPD, che provvede alla gestione delle segnalazioni di condotte illecite dei dipendenti, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 in materia di tutela dell'identità di chi ha segnalato fatti rilevanti a fini disciplinari.

L'UPD sanziona i casi accertati di violazioni del codice di comportamento e la raccolta di tutta la documentazione relativa al procedimento disciplinare.

In merito si segnala che, nel corso del 2020, sono pervenute all'UPD n. 53 segnalazioni riguardanti in sintesi le seguenti tematiche:

- Dichiarazioni inveritiere all'atto dell'assunzione;
- Dichiarazioni inveritiere all'atto della domanda finalizzata alla fruizione del congedo retribuito;
- Condotta inadempiente verso superiori;
- Omessa comunicazione alla Direzione Aziendale di fatti penalmente rilevanti;
- Condotta non conforme a principi di correttezza nei rapporti interpersonali;
- Condotta non conforme a principi di correttezza nel rapporto gerarchico con il dipendente;
- Violazioni disposizioni in materia di orario di servizio;
- Condotta imprudente;
- Condotta non conforme ai principi di correttezza e diligenza, danno all'immagine dell'azienda;
- Condotta non conforme ai principi di correttezza e diligenza, inosservanza delle norme in materia di sicurezza sul luogo di lavoro;
- Inosservanza norme contrattuali e disposizioni aziendali;

Riguardo al provvedimento conclusivo in più della metà dei procedimenti disciplinari gli stessi sono stati conclusi con un'archiviazione mentre, laddove è stata comminata una sanzione, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, è stata applicata a seconda della gravità della violazione una censura, una multa, una sospensione, il licenziamento con preavviso.

I risultati del monitoraggio, da pubblicarsi sul sito dell'amministrazione, assumono rilievo ai fini dell'aggiornamento del PTPCT e dello stesso codice, in modo da superare le criticità che hanno contribuito a determinare le cattive condotte riscontrate.

Anche alla luce degli esiti rilevati l'RPCT proporrà nel corso del 2021 l'aggiornamento del codice che, come previsto dalle linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, sarà curato dall'UPD, sempre in collaborazione con il RPCT.

SAN FERMO DELLA BATTAGLIA, 01/04/2021

IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Dott.ssa Anna Lazazzara

