



**RELAZIONE IN MERITO AL MONITORAGGIO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ASST LARIANA ANNO 2023**

La presente Relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15 D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e dell'art. 23 del Codice di comportamento dell'ASST Lariana.

Il codice di comportamento dell'ASST Lariana è stato revisionato nel 2023 anche alla luce di quanto disposto dal D.P.R. 81 del 13.06.2023 che:

- ha introdotto l'art. Articolo 11-bis, rubricato "Utilizzo delle tecnologie informatiche" e l'Articolo 11-ter, rubricato "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media";
- all'art. 12, nei rapporti con il pubblico, viene esplicitamente introdotto l'orientamento del proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente, principio cardine nell'impostazione delle politiche di creazione di valore pubblico (comma 1) ed al comma 7 del medesimo articolo, viene precisato che il dipendente non può mai esternare dichiarazione che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale;
- all'articolo 13 – che disciplina il comportamento del dirigente – esplicitando che il suo comportamento esemplare deve essere improntato, oltre che all'imparzialità, ai principi di "integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza" (comma 4); si afferma che il dirigente ha la responsabilità diretta per la crescita professionale dei collaboratori, favorendo occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo di tutte i suoi collaboratori (comma 4-bis), e, più in generale, che dovrà curare, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nelle proprie strutture, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni interne ed esterne basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia ( comma 5). Al comma 7, si prevede espressamente che la misurazione della performance debba considerare sia il raggiungimento dei risultati che il comportamento organizzativo dei dipendenti.
- all'articolo 15, introduce il comma 5-bis, che pone l'accento sulla necessità di cicli di formazione sull'etica pubblica, non solo in sede di assunzione, ma anche in caso di modifiche di ruolo o di responsabilità del dipendente.

Con riferimento all'utilizzo delle tecnologie informatiche ed all'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media si rappresenta che trattasi di fattispecie entrambe disciplinate a livello aziendale già nell'anno 2022 e per le quali nel 2023 è stato aggiornato rispettivamente il relativo regolamento e la policy.

Il documento è consultabile accedendo alla Sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali" del sito web istituzionale ed è visualizzabile anche nell'area intranet aziendale.

La presente Relazione, in ossequio alle disposizioni normative, è pubblicata sul sito internet di ASST Lariana Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali" ed è trasmessa ad ANAC.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione del Codice di comportamento è stato effettuato mediante acquisizione di dati e informazioni relativi ai procedimenti disciplinari.

Si segnala che per l'anno 2023 l'UPD ha rendicontato di aver concluso l'iter istruttorio per n. 22 segnalazioni riguardanti in sintesi le seguenti tematiche:

- Assenza ingiustificata;
- Condotta negligente;
- Condotta non corretta nei confronti di colleghi/superiori/azienda;
- Insufficiente rendimento;
- Inosservanza disposizioni di servizio;
- Inosservanza di disposizioni di legge in materia di incompatibilità con il rapporto di impiego;
- Inosservanza orario di lavoro, negligenza nell'espletamento dell'attività;
- Inosservanza disposizioni di legge e aziendali;
- Inosservanza disposizioni contrattuali;
- Negligenza nella cura dei beni aziendali;

I procedimenti disciplinari ancora pendenti sono altri 10, di cui n. 3 con rilevanza penale ma non di natura corruttiva, e precisamente n. 1 per condotta non corretta verso addetti alla struttura, n. 1 per condotta non corretta verso superiori, n. 1 condotta non corretta verso utenti, n. 1 per falsa dichiarazione resa all'atto della richiesta di congedo per gravi motivi, n. 1 per falsa dichiarazione all'atto dell'assunzione, n. 2 per inosservanza del segreto d'ufficio, n. 2 inosservanza direttive aziendali e condotta non conforme al proprio ruolo, n.1 per svolgimento incarichi extra istituzionali non autorizzati ed espletamento attività libero professionale in violazione del regime di esclusività.

Risultano sospesi n. 3 procedimenti disciplinari di cui uno per correlazione con procedimento penale pendente.

Riguardo al provvedimento conclusivo, per n. 3 procedimenti disciplinari gli stessi sono stati conclusi con un'archiviazione, n. 1 con un non luogo a procedere per carenza elementi, n. 1 con un non luogo a procedere causa imminente cessazione della dipendente, mentre è stata comminata una sanzione disciplinare per n. 17 violazioni accertate (specificatamente, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, rimprovero verbale, rimprovero scritto, censura, multa, sospensione dal servizio per un diverso numero di giorni a seconda della gravità della violazione). Si precisa che per n. 2 procedimenti disciplinari il provvedimento conclusivo ha riportato la sanzione del licenziamento con preavviso.

Dal monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione, per la disciplina dell'autorizzazione di incarichi extra-istituzionali del personale dipendente, risultano segnalati n. 3 casi di violazione del Regolamento aziendale.

Si precisa, inoltre, che nel corso del 2023 ASST Lariana ha svolto attività formativa in materia di etica e codice di comportamento, rendendo fruibile per il personale un corso FAD dal titolo "Trasparenza e Anticorruzione".

È stata avviata l'interlocuzione con le strutture aziendali Formazione e Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 4 D.L. 36/2022 convertito in L. n. 79 del 29 giugno 2022, e dal D.P.R. 81/2023, per la formazione su etica e codice di comportamento dei neoassunti ed in caso di passaggio a ruoli o funzioni superiori e/o in caso di trasferimento di personale.

I risultati del monitoraggio, da pubblicarsi sul sito dell'amministrazione, assumono rilievo ai fini dell'aggiornamento della sezione rischi corruttivi del PIAO.

Firmato digitalmente

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  
dott.ssa Anna Lazazzara