

Delibera del Direttore Generale n. 2229 del 21/12/2023

OGGETTO: Approvazione aggiornamento Codice di Comportamento aziendale.

NOTE TRASPARENZA: Con il presente provvedimento si approva il nuovo Codice di comportamento aziendale, aggiornato a seguito delle modifiche adottate con Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81.

Il Direttore della **UOC Anticorruzione Trasparenza e Internal Audit** riferisce:

L'Azienda Ospedale-Università Padova, a seguito delle modifiche apportate al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici adottate dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 che riguardano, principalmente, l'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, ha predisposto la stesura preliminare del nuovo Codice di Comportamento.

Considerato, inoltre, che l'Azienda sta intraprendendo iniziative volte a promuovere meccanismi virtuosi e percorsi di cura in grado di ridurre l'impatto ambientale e di generare una cultura sostenibile, e' stata prevista una sezione relativa alle norme comportamentali concernenti il rispetto dell'ambiente che il dipendente deve osservare, in particolare per quanto concerne: il corretto utilizzo dell'energia; lo smaltimento differenziato dei rifiuti sanitari e non sanitari e il risparmio della carta.

In attuazione delle linee guida di cui alla delibera A.N.AC. 177 del 19 Febbraio 2020 l'aggiornamento del Codice è stato curato dal Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e condiviso con la UOC Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università per la parte di competenza.

L'art. 54, comma 5, dlgs 165/01 stabilisce "Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento predisposto dal Governo".

Come, anche, declinato dalle su dette Linee Guida di ANAC il documento adottato in versione preliminare è stato sottoposto per 15 giorni a procedura consultiva (sito internet aziendale e intranet sezione NEWS) rivolta a tutti i soggetti, interni e esterni, direttamente e/o



potenzialmente interessati (dipendenti, dirigenti, organizzazioni sindacali, associazioni di consumatori, forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e in generale tutti gli stakeholder qualificati). La seconda fase del procedimento, volta alla conclusiva definizione del Codice, è caratterizzata dalla partecipazione aperta a tutti gli interessati. In particolare, per essere aperta, la partecipazione deve consentire a chiunque, in forma singola o associata, di esprimere proprie considerazioni e proposte di modificazione e integrazione del codice.

Per i canali utilizzati è stato indicato come termine per la presentazione di osservazioni e contributi quello del 9 novembre 2023, mettendo a disposizione un modulo online.

Entro il termine prefissato è pervenuta una osservazione in merito ad una disposizione del nuovo Codice riguardante, tuttavia, aspetti già disciplinati nel precedente Codice, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 1934 del 28/10/2021 (art. 10), e, successivamente, normato anche dal DPR 81/2023 e, quindi, recepito anche nel nuovo Codice.

Con nota prot. 72068 del 13/11/2023 è stata trasmessa, ai sensi dell'art. 54, comma 5, dlgs 165/01, la bozza di aggiornamento del Codice di Comportamento all'Organismo Indipendente Interno di Valutazione (OIV) dell'Azienda Ospedale-Università Padova, chiedendo contestualmente di formulare il proprio parere in merito.

Con verbale del 15/11/2023 l'OIV ha formulato parere positivo.

Dato atto che l'adozione del Codice di Comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17/1/2023 e costituisce elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di ogni amministrazione.

Ritenuto pertanto di sottoporre, in qualità di RPCT, il presente provvedimento all'approvazione del Direttore Generale che sostituisce il Codice di Comportamento approvato con deliberazione n. 1934 del 28/10/2021.

Tutto ciò premesso

IL DIRETTORE GENERALE

PRESO ATTO della suesposta proposta e accertato che il Direttore della **UOC Anticorruzione Trasparenza e Internal Audit** ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla conformità con la vigente legislazione statale e regionale;

RITENUTO di dover adottare in merito i provvedimenti necessari;

VISTO il Decreto Legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed



integrazioni e le leggi regionali n. 55 e n. 56 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario per quanto di rispettiva competenza;

IN BASE ai poteri conferitigli dal D.P.G.R. n. 29 del 26.02.2021.

DELIBERA

1. di approvare, per le ragioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente riportate, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs 165/2001 e smi, il nuovo Codice di Comportamento aggiornato a seguito delle modifiche apportate dal DPR 81/2023, che si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di stabilire che il Codice di Comportamento, di cui al punto 1, sostituisce quello approvato con deliberazione n. 1934 del 28/10/2021;
3. di demandare al Responsabile della prevenzione della corruzione la tempestiva e capillare diffusione del codice di comportamento ai dipendenti, al fine di consentire l'immediata conoscenza dei contenuti dello stesso e consentire ai dirigenti/responsabili di porre in essere le attività di loro esclusiva competenza;
4. di demandare ai direttori/responsabili di ciascuna area struttura aziendale le attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi comportamentali in applicazione di suddetto Codice, segnalando tempestivamente le eventuali violazioni nelle sedi disciplinari preposte;
5. di dare atto che il presente Codice verrà pubblicato sul sito internet dell'Azienda, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Direttore Generale
F.to Dr. Giuseppe Dal Ben

**CODICE DI COMPORTAMENTO
DELL'AZIENDA OSPEDALE - UNIVERSITA' PADOVA**

Approvato con deliberazione n. del

INDICE

INDICE

TITOLO I: DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE	3
ART.1 NATURA E FINALITÀ DEL CODICE	3
ART.2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI	4
TITOLO II: PRINCIPI ETICI E VALORI DI RIFERIMENTO	5
ART.3 PRINCIPI GENERALI	5
TITOLO III: NORME DI COMPORTAMENTO	8
ART. 4 CONFLITTO DI INTERESSI E OBBLIGO DI ASTENSIONE	8
ART. 5 REGALI, COMPENSI E ALTRE UTILITÀ	9
ART. 6 PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI	10
ART. 7 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	11
ART. 8 TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ	12
ART. 9 COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI PRIVATI	12
ART.10 COMPORTAMENTO IN SERVIZIO	12
ART.11 COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON IL PUBBLICO	14
ART.12 UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE AZIENDALI, DEI MEZZI DI INFORMAZIONE E DEI SOCIAL MEDIA	15
ART.13 DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI	17
ART.14 CONTRATTI E ATTI NEGOZIALI	19
ART.15 GESTIONE DELLE LISTE DI ATTESA E ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE	19
ART.16 RICERCA E SPERIMENTAZIONI	20
ART.17 SPONSORIZZAZIONI E ATTIVITÀ FORMATIVA	21
ART.18 RAPPORTI CON SOCIETÀ FARMACEUTICHE E/O DITTE PRODUTTRICI DI DISPOSITIVI MEDICI	211
ART. 19 ATTIVITÀ CONSEGUENTI AL DECESSO	22
TITOLO IV: SISTEMA SANZIONATORIO E DI VIGILANZA	22
ART.20 VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE	22
ART. 21 RESPONSABILITÀ CONSEGUENTI ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE PER I DESTINATARI SOGGETTI AL POTERE DISCIPLINARE DELL'AZIENDA	24
ART.22 RESPONSABILITÀ CONSEGUENTI ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE PER GLI ALTRI DESTINATARI	26
ART.23 EFFETTI DEL RISPETTO DEL CODICE SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE	27
TITOLO V: DISPOSIZIONI FINALI	27
ART.24 DISPOSIZIONI FINALI	27
ALLEGATO 1: NORMATIVA DI RIFERIMENTO	28

TITOLO I: DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

ART.1 NATURA E FINALITÀ DEL CODICE

1. Il presente **Codice di Comportamento** (nel seguito indicato come “**Codice**”) definisce i doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché i valori e i principi etici che i dipendenti ed il personale operante a qualunque titolo presso l'**Azienda Ospedale-Università Padova**(nel seguito indicata come “**Azienda**”)sono tenuti ad osservare ai sensi dell'art.54 del d. lgs.165/2001.
2. Le previsioni del Codice integrano quelle previste dal DPR 62/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”,così come modificato dal DPR 81/2023 (nel seguito indicato come “Regolamento”); il presente Codice è stato redatto sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC, per l'adozione dei codici di comportamento negli enti del SSN, 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 SSN.
3. Il Codice si pone come strumento a supporto della gestione aziendale fondato su valori etici condivisi, volto all'adozione di procedure e comportamenti finalizzati ad assicurare il miglior soddisfacimento dei bisogni degli assistiti, a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Azienda, a prevenire attività e comportamenti illegittimi e/o illeciti e a garantire che le informazioni, anche di natura personale o particolare, acquisiti in ambito lavorativo, siano trattate nel rispetto della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali. Le regole introdotte con il Codice hanno, pertanto, una valenza etica e giuridica.
4. Con il Codice, si intende inoltre valorizzare l'azione di questa Azienda (e di coloro che vi operano) in una logica di sistema, che la vede integrata in un assetto erogativo articolato, al fine di assicurare universalismo dell'assistenza, equità di accesso ed appropriatezza delle prestazioni erogate, nel quadro della programmazione sanitaria nazionale e regionale.
5. L'adozione del Codice:
 - risponde al fondamentale concetto di responsabilità sociale dell'Azienda, come risultato di un complesso sistema di principi e regole che disciplinano le relazioni tra le aziende sanitarie e tutti i soggetti con i quali intrattengono rapporti di legittimo reciproco interesse (stakeholders);

- rappresenta una scelta strategica di questa Azienda, che induce ad affrontare un processo condiviso e articolato in tre momenti:

a) una prima fase di presa di coscienza e di chiara esplicitazione, diffusione e condivisione dei riferimenti valoriali;

b) una seconda in cui i valori si traducono in prassi operative con essi coerente e regolamentata;

c) una terza di monitoraggio e valutazione dell'adeguatezza delle misure adottate.

6. L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice costituisce parte integrante e sostanziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo al personale.

7. Il Codice, come previsto dal comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 è il risultato del coinvolgimento degli stakeholders ed è approvato previa acquisizione del parere dell'OIV.

ART.2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

1. Il Codice si applica, salvo quanto disposto nei singoli articoli, a tutto il personale che a qualsiasi titolo presta attività lavorativa per l'Azienda e nello specifico a:

a) dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato area comparto e area dirigenza;

b) dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in comando, distacco o fuori ruolo;

c) collaboratori e consulenti dell'Azienda con qualsiasi tipologia di contratto e incarico, conferito a qualsiasi titolo;

d) personale convenzionato con l'Università per l'attività assistenziale;

e) medici specialisti ambulatoriali interni per quanto compatibile con le convenzioni vigenti, biologi, chimici, psicologi;

f) medici in formazione specialistica, ricercatori a tempo determinato e/o con contratti flessibili, dottorandi, assegnisti di ricerca autorizzati allo svolgimento delle attività assistenziali, e tirocinanti, borsisti e frequentanti volontari;

g) direttore generale, amministrativo e sanitario;

h) personale a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda;

i) volontari componenti di associazioni di volontariato, in conformità con quanto previsto dagli accordi dalle stesse sottoscritte.

2. Le Società controllate o partecipate dall'Azienda, ed i loro dipendenti, ove presenti nell'applicazione della normativa in materia sono destinatarie del presente Codice in termini di principi ed indirizzi.

3. Nel presente documento, si adottano le seguenti definizioni:

- **“destinatari”**: tutti i soggetti ricompresi al comma 1 del presente articolo;
- **“dipendenti”**: i destinatari ricompresi nelle lettere a) e b) del comma 1 del presente articolo; a questi sono assimilati, ai fini dell'applicazione del Codice, anche i destinatari ricompresi nella lettera d);
- **“dirigenti”**: i titolari di un incarico dirigenziale, inclusi quelli conferiti ai sensi dell'art. 15-septies del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.; a questi sono assimilati, ai fini dell'applicazione del Codice, anche i Dirigenti Medici e i Dirigenti ricompresi nella lettera d) del presente articolo;
- **“direttori”**: i destinatari compresi nella lettera g) del comma 1 del presente articolo.

TITOLO II: PRINCIPI ETICI E VALORI DI RIFERIMENTO

ART.3 PRINCIPI GENERALI

1. I principi fondamentali riconosciuti e condivisi dall'Azienda per il perseguimento della mission aziendale e su cui si fondano i comportamenti oggetto del Codice sono, oltre a quelli già citati di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, quelli di correttezza, buona fede, onestà, proporzionalità, obiettività, equità e ragionevolezza, indipendenza, efficacia, efficienza e sostenibilità, centralità della persona, non discriminazione, legalità e integrità, trasparenza, riservatezza, valorizzazione del patrimonio professionale, ricerca e orientamento all'innovazione, responsabilità sociale, multidisciplinarietà e integrazione e tutela della sicurezza dei pazienti e dei dipendenti.
2. I destinatari del Codice improntano la propria condotta al rispetto dei principi di cui al presente articolo.
3. I principi maggiormente attinenti alla specificità del contesto del SSN sono declinati come segue:

A) CENTRALITÀ DELLA PERSONA:

- a.1. Capacità del “sistema azienda” di porre al centro delle sue azioni la persona, intesa sia come soggetto fruitore che erogatore di assistenza, realizzando una organizzazione di “Persone che si prendono cura di Persone” attraverso:
 - una corretta individuazione dei bisogni di salute nella loro globalità, pianificando un programma assistenziale attento ai bisogni “specifici” della singola persona assistita;
 - una risposta assistenziale che coniuga l'elevato livello professionale e tecnico-scientifico agli aspetti relazionali e all'umanizzazione dell'assistenza;

- la valorizzazione del ruolo dei suoi assistiti nelle politiche di miglioramento della qualità attraverso la verifica sugli impegni assunti;
- la diffusione della cultura dell'empowerment quale strumento per consentire di compiere, in modo libero e consapevole, le scelte e le azioni che riguardano il proprio stato di salute;
- una trasparente informazione e rendicontazione sull'utilizzo e valorizzazione delle risorse assegnate all'Azienda.

B) PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

b.1. L'Azienda contrasta qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine razziale ed etnica, alla disabilità e alla lingua, sia nelle relazioni con i pazienti e i cittadini-utenti, sia nelle relazioni fra e con i destinatari.

b.2. L'Azienda garantisce le pari opportunità, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali e persegue il benessere organizzativo anche attraverso l'operatività del Comitato Unico di Garanzia.

C) LEGALITÀ E INTEGRITÀ

c.1. L'Azienda conforma la propria azione al rispetto dei principi di legalità e integrità, ponendo in essere le misure necessarie a prevenire la corruzione ed evitare comportamenti illeciti.

c.2. L'Azienda persegue l'interesse pubblico conformando la propria azione ai doveri di imparzialità, efficienza, economicità e buon andamento, nel rispetto delle leggi, dei contratti e delle direttive, anche tenendo conto dei codici deontologici delle singole professioni.

c.3. L'Azienda assicura l'assolvimento dei compiti affidati ai destinatari senza condizionamenti dovuti ad interessi privati e personali e senza che vi siano abusi della posizione rivestita per raggiungere indebite utilità, al fine di favorire il più alto grado di fiducia e credibilità.

D) TRASPARENZA

d.1. L'Azienda impronta la propria attività alla massima trasparenza, dando piena attuazione agli obblighi legislativamente previsti, in modo da favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, garantendo ai cittadini l'accessibilità totale alle informazioni, ai dati e ai documenti.

d.2. L'Azienda si impegna ad agire con trasparenza anche attraverso la ricerca del confronto e della partecipazione degli stakeholders, nelle fasi di pianificazione e programmazione, nonché nella rendicontazione degli obiettivi raggiunti e delle risorse impiegate.

E) RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

e.1. L'Azienda garantisce nel trattamento delle informazioni il rispetto delle previsioni normative e regolamentari in materia di tutela e protezione dei dati personali, con particolare riguardo ai dati relativi alla salute e alla dignità della persona, e del segreto d'ufficio.

F) VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO PROFESSIONALE

f.1. L'Azienda riconosce l'importanza del contributo di tutti gli operatori al perseguimento dei fini istituzionali:

- valorizzando la preparazione e competenza professionale;
- promuovendo l'attività di formazione e sviluppo professionale attraverso un'attenta rilevazione dei bisogni formativi e mediante l'adozione di iniziative adeguate, anche in riferimento alle disposizioni di cui all'Art. 15 del Regolamento;
- favorendo l'efficacia e la trasparenza delle procedure e dei sistemi di valutazione del personale, riconoscendone l'importanza quali strumenti atti a valorizzare e motivare il personale e a riconoscerne il merito.

G) RICERCA E INNOVAZIONE

g.1.L'Azienda:

- promuove l'attivazione di processi di avanzamento diagnostico, terapeutico e tecnologico in grado di rispondere ai bisogni di salute dei cittadini che, per complessità, gravità e rarità, necessitano di soluzioni innovative collegate allo sviluppo dell'attività di ricerca anche in stretta collaborazione con l'Università e con altre strutture regionali, nazionali ed internazionali;
- promuove l'innovazione gestionale attraverso lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi;
- riconosce il valore della ricerca clinica e gestionale, sia finalizzata che attivata sulla base di specifici progetti, assicurando equivalenti opportunità e modalità di partecipazione sia al personale universitario che a quello ospedaliero;
- assicura lo sviluppo delle attività di ricerca presso le proprie articolazioni organizzative anche attivando specifiche funzioni di promozione, coordinamento e monitoraggio;
- valorizza il patrimonio biomedico, conoscitivo e gestionale derivante dall'assistenza erogata a sostegno dell'attività di ricerca ed innovazione.

H) SICUREZZA

h.1. L'Azienda promuove e garantisce nelle proprie strutture la sicurezza dei pazienti e degli operatori, perseguendo il miglioramento della qualità assistenziale anche attraverso la corretta gestione del rischio collegato ai processi di cura ed assistenza.

Il sistema di governo aziendale dei rischi (risk management) è “l’insieme coordinato delle attività per guidare e tenere sotto controllo una organizzazione con riferimento al rischio” (cfr. ISO 31000:2009) e prevede l’introduzione di appositi sistemi di valutazione dell’entità del rischio stesso ed iniziative finalizzate a mantenere l’entità del rischio entro livelli di accettabilità per l’organizzazione.

h.2. L’Azienda, consapevole dell’importanza di garantire la sicurezza negli ambienti di lavoro, assicura ai destinatari condizioni di lavoro atte a garantire la tutela della salute e della sicurezza e rispettose della dignità individuale, in attuazione della normativa vigente.

TITOLO III: NORME DI COMPORTAMENTO

ART. 4 CONFLITTO DI INTERESSI E OBBLIGO DI ASTENSIONE

1. Il conflitto di interessi è una condizione in cui il destinatario del Codice è portatore di interessi della propria sfera privata o derivanti da rapporti di collaborazione o dipendenza con altri Enti, pubblici o privati che, anche solo potenzialmente, possono influenzare negativamente e compromettere l’imparzialità e l’indipendenza richieste nelle attività svolte per conto dell’Azienda.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come ad esempio quelli derivanti dall’intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici o comunque di voler ricavare utilità propria o di terzi in modo indebito.

2. Il destinatario si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, e in situazioni che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente, ovvero quando esistano importanti ragioni di convenienza.

3. L’astensione va comunicata per iscritto al soggetto competente individuato al successivo comma 5, anche attraverso modalità informatizzate, e in tempo utile per la trattazione della pratica o lo svolgimento dell’attività, specificando le ragioni. Il

responsabile decide sull'astensione, fornendo una risposta scritta tempestiva, anche attraverso modalità informatizzate.

4. Il dipendente fornisce, all'atto della prima assegnazione al servizio e in caso di ogni successivo trasferimento o diverso incarico, e aggiorna annualmente, una dichiarazione avente ad oggetto tutti i rapporti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, a qualsiasi titolo, con soggetti esterni dai quali possa derivare un conflitto di interessi anche potenziale e/o comunque in qualunque modo retribuiti. Detta dichiarazione, specifica per ciascun rapporto, riguarda tutti gli eventuali emolumenti percepiti e/o benefici goduti, sia direttamente che indirettamente, e inoltre: 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; b) se siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al servizio, limitatamente alle attività a lui affidate. La dichiarazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, è rilasciata in forma completa, utilizzando il modulo predisposto dall'Azienda, anche attraverso modalità informatizzate. Le previsioni del presente comma si applicano anche ai direttori.

5. La valutazione circa la sussistenza di una situazione di conflitto di interessi spetta:

- per i dipendenti, al superiore gerarchico;
- per il Direttore Amministrativo e Sanitario, al Direttore Generale;
- per il Direttore Generale al Direttore dell'Area Sanità e Sociale della Regione Veneto;
- per gli altri destinatari, al superiore gerarchico secondo le procedure aziendali.

6. L'adozione delle decisioni conseguenti rispetto alla valutazione di cui al comma precedente avviene secondo le procedure definite dall'Azienda o dalla Regione per il Direttore Generale.

7. 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.

ART. 5 REGALI, COMPENSI E ALTRE UTILITÀ

1. I destinatari del Codice, in relazione all'esercizio delle funzioni svolte o attribuite, sia nei rapporti interni che esterni all'Azienda:

- a. non chiedono, né sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità;
- b. non accettano, 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 o in occasione di

festività; in particolare, è consentito di accettare regali di modico valore come espressione di gratitudine del loro operato e come una valutazione positiva dei servizi resi;

c. in ogni caso, non accettano regali o altre forme di utilità che possano creare una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale o apparente, o influenzare l'indipendenza del loro operato, mettendo a rischio l'immagine e la reputazione aziendale;

d. indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, non chiedono né accettano, 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 o un'attività del proprio servizio da soggetti che possano trarne beneficio.

2. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di natura occasionale e di valore non superiore a euro 150,00 (centocinquanta) per singolo regalo, anche sotto forma di sconto.

3. Per regali o altre utilità, si intendono ad esempio prestazioni o servizi, crediti personali o facilitazioni di pagamento, assistenza e supporti variamente intesi, opportunità di lavoro, spese (pasti, trasporti, viaggi), contributi, partecipazione gratuita a eventi formativi/sportivi/culturali o a manifestazioni fieristiche, eccedenze di fornitura, ecc.

4. In ogni caso è precluso ai destinatari la possibilità di accettare omaggi o utilità sotto forma di somme di denaro o equivalenti (es. assegni, buoni, sconti, carte regalo...) per qualunque importo, che possono invece essere oggetto di donazione all'Azienda secondo la regolamentazione vigente.

5. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo devono essere immediatamente consegnati per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

ART. 6 PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI

1. I destinatari del codice, nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, non assumono incarichi in associazioni e organizzazioni che possano porli in conflitto di interessi con l'attività svolta all'interno dell'Azienda, incluse le associazioni di volontariato e/o senza fini di lucro.

2. Al fine della valutazione del conflitto di interessi, i dipendenti e i direttori comunicano tempestivamente, anche attraverso modalità informatizzate, al proprio superiore gerarchico l'adesione o l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni, anche senza fini di lucro, specificando il ruolo ricoperto, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività del servizio di appartenenza, nonché quelle in ambito sanitario,

socio sanitario, di ricerca e di tutela della salute. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

3. In ogni caso, per i dipendenti e per i direttori è vietata l'adesione o l'appartenenza ad associazioni o organizzazioni con la previsione di un corrispettivo e/o compenso, ferma restando la possibilità di effettuare attività extraistituzionali secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dai regolamenti aziendali in materia.

4. I destinatari non esercitano pressioni, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera o di altra natura, nei confronti di colleghi e altri operatori o utenti dei servizi con i quali vengano in contatto durante l'attività professionale, al fine di agevolare l'adesione ad associazioni o organizzazioni.

ART. 7 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. I destinatari rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e in particolare le prescrizioni e gli obiettivi indicati nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTCP) ora confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

2. Al fine di favorire un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della corruzione, i destinatari sono tenuti a collaborare con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT); in particolare, i dirigenti e gli altri soggetti individuati nel PTPCT partecipano al processo di gestione del rischio di corruzione, contribuiscono alla definizione delle misure e delle azioni indirizzate a prevenire comportamenti a valenza corruttiva, da inserire nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, e supportano il RPCT nel loro monitoraggio.

3. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, i destinatari, eventualmente anche mediante l'utilizzo della piattaforma informatica "Whistleblowing" segnalano al RPCT o al suo sostituto designato eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, segnalando anche eventuali criticità nell'applicazione del Codice e possibili miglioramenti dell'organizzazione che consentano di favorire la prevenzione della corruzione.

4. I dipendenti e i direttori coinvolti e il RPCT sono chiamati ad assicurare la tutela dei soggetti che, fuori dai casi di responsabilità per calunnia o diffamazione, denuncino alle Autorità preposte o al RPCT illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, rispetto ai quali verrà prevista specifica tutela nell'ambito dei regolamenti aziendali (tutela del whistleblower). Il RPCT e i direttori prendono in considerazione segnalazioni anonime solo se adeguatamente circostanziate.

ART. 8 TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ

1. I destinatari del Codice secondo quanto previsto nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza aziendale ora confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni in conformità alle disposizioni normative vigenti, anche prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale Amministrazione Trasparente.
2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale ed informatico, che consenta in ogni momento la replicabilità del processo decisionale, assicurando la completezza e l'integrità della documentazione amministrativa e/o sanitaria, con un linguaggio chiaro e comprensibile. Deve essere garantita la conservazione dei documenti acquisiti e prodotti ai fini della rintracciabilità del relativo fascicolo e della documentazione in generale.
3. La tenuta e la conservazione della documentazione amministrativa e/o sanitaria deve avvenire nel rispetto della normativa privacy.
4. I destinatari concorrono a garantire la piena attuazione del diritto di accesso documentale, civico e generalizzato, in ottemperanza alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti.

ART. 9 COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI PRIVATI

Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, i destinatari del Codice non sfruttano, né menzionano la posizione ricoperta o l'incarico svolto nell'Azienda per ottenere utilità che non gli spettino, e non assumono nessun altro comportamento che possa pregiudicare gli interessi dell'Azienda o nuocere alla sua immagine.

ART.10 COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

10.1. DISPOSIZIONI GENERALI

1. I destinatari del Codice si impegnano a svolgere la propria attività lavorativa, perseguendo l'interesse pubblico e della collettività, nonché del singolo, nel rispetto delle norme, dei regolamenti aziendali e dei principi enunciati dal presente Codice.
2. In particolare:

- rispettano il segreto d'ufficio e mantengono riservate le notizie e le informazioni apprese nell'ambito dell'attività svolta;
- non divulgano le informazioni relative ai procedimenti in corso, prima che siano stati ufficialmente deliberati dagli organi competenti, fermo restando i diritti degli interessati al procedimento;
- non ritardano, né adottano, salvo giustificato motivo, comportamenti tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza;
- assicurano nelle relazioni con i colleghi e i terzi la massima collaborazione, nel rispetto delle posizioni e dei ruoli rivestiti, evitando atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito dei servizi;
- si astengono da condotte moleste, anche di tipo sessuale, discriminatorie od offensive dell'altrui dignità;
- si astengono 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'Azienda, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone e in particolare dei pazienti;
- mantengono la funzionalità ed il decoro degli ambienti, utilizzano gli oggetti, le attrezzature e gli strumenti esclusivamente per finalità lavorative, e adottano comportamenti volti alla riduzione degli sprechi ed al risparmio energetico;
- utilizzano i mezzi di trasporto dell'Azienda soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio e/o delle attività affidate, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio;
- non prestano la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche e/o stupefacenti e/o consumano tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

3. I dipendenti rispettano gli obblighi di servizio con particolare riferimento all'orario di lavoro, applicando correttamente la regolamentazione aziendale prevista per la rilevazione delle presenze e per l'astensione al lavoro. In particolare, all'atto di ingresso o uscita dal servizio, utilizzano il lettore badge più vicino alla propria sede di lavoro, fatte salve le ipotesi previste nelle regolamentazioni aziendali.

10.2. RISPETTO DELL'AMBIENTE

1. I destinatari del codice tenendo sempre presente l'interesse collettivo al risparmio delle risorse pubbliche, delle fonti di energia e delle risorse naturali e all'uso corretto e responsabile, sono tenuti all'adozione di comportamenti eco-responsabili, in particolare per quanto concerne:

- utilizzo corretto e senza sprechi dell'energia;
- utilizzo corretto e senza sprechi dell'acqua;
- smaltimento differenziato dei rifiuti sanitari e non sanitari;
- risparmio della carta e dei toner.

2. Nello specifico si illustrano a titolo indicativo e non esaustivo alcuni comportamenti da tenere:

- a. spegnere gli apparecchi elettronici (computer, monitor, fotocopiatrice ecc.) al termine della giornata lavorativa e staccarli dalla presa in caso di assenza per un periodo superiore ai tre giorni;
- b. spegnere le luci artificiali quando quella naturale è già sufficiente;
- c. spegnere le luci quando si esce dall'ufficio e dagli ambienti comuni (bagno, archivi, magazzini, sale riunioni ecc.);
- d. non stampare inutilmente i documenti, in particolare quando sono in fase di lavorazione, utilizzando gli accorgimenti necessari per il risparmio di carta e inchiostro: impostare come predefinita la funzione di stampa a fronte retro e più pagine in un foglio; privilegiare la stampa in bianco e nero ed a bassa risoluzione; recuperare i fogli stampati da buttare utilizzandoli come carta da riciclo;
- e. mantenere negli uffici una temperatura non troppo elevata d'inverno né troppo bassa d'estate e non riscaldare o raffreddare le stanze che restano vuote (es. sale riunioni) mantenendo le finestre dell'ufficio chiuse in caso di condizionatore o riscaldamento accesi, in modo da evitare dispersioni;
- f. differenziare i rifiuti prodotti e consentirne una gestione corretta finalizzata al recupero e al riciclo.

ART.11 COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON IL PUBBLICO

1. Il destinatario del Codice, a contatto con l'utenza, si fa riconoscere attraverso l'esposizione, in modo visibile, del badge o altro supporto identificativo. Negli ambienti di lavoro utilizza le divise di servizio in modo da garantirne l'igiene, la sicurezza e il decoro nel rispetto della dignità professionale e dell'immagine dell'Azienda.

2. Nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche, ai messaggi di posta elettronica e ad ogni altra forma di messaggistica digitale, il destinatario favorisce la propria identificazione e opera nella maniera più completa e accurata possibile, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente, anche eventualmente indirizzando l'interessato ad altro servizio o ufficio, qualora non competente per materia. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in

ordine al comportamento proprio e di altri colleghi dei quali ha la responsabilità o il coordinamento. Nelle attività da svolgere e nella trattazione delle pratiche rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Azienda, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde in modo tempestivo ai loro reclami.

3. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il destinatario si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Azienda o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine della stessa Azienda o dei colleghi, o della pubblica amministrazione in generale.

4. Il destinatario rispetta gli standard di qualità e di quantità fissati dall'Azienda anche nella Carta dei Servizi pubblicata sul sito istituzionale www.aopd.veneto.it; opera al fine di assicurare la continuità del servizio e di fornire informazioni sulle modalità di prestazione dei servizi e sui livelli di qualità.

ART.12 UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE AZIENDALI, DEI MEZZI DI INFORMAZIONE E DEI SOCIAL MEDIA

1. L'Azienda utilizza il proprio portale web di riferimento e i propri *account* ufficiali dei principali *social media* per favorire la conoscenza dei cittadini delle modalità di erogazione dei servizi, dei procedimenti amministrativi e della normativa, favorendo la partecipazione degli utenti anche nell'approfondire tematiche di rilevante interesse pubblico e sociale.

La comunicazione *online* è affidata alle idonee strutture aziendali identificate dalla Direzione Generale, che coordinano e gestiscono queste attività in attuazione della normativa di legge e delle linee guida diffuse dalle Istituzioni di riferimento, seguendo criteri etici e deontologici.

Nell'ambito dell'attività istituzionale i Dipartimenti e le Unità Operative dell'Azienda possono adottare specifiche iniziative di comunicazione web e social, sotto la diretta responsabilità dei loro organi di vertice, previa autorizzazione della Direzione Generale.

2. L'utilizzo di *account* istituzionali da parte dei destinatari è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'Azienda. L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il destinatario, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'*account* istituzionale.

3. Il destinatario è responsabile del contenuto dei messaggi inviati e si uniforma alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'Azienda.

Ogni messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del mittente e deve indicare i recapiti istituzionali, ai quali il medesimo è reperibile.

4. Al destinatario è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'Azienda, per poter assolvere alle incombenze personali, senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali. E' in ogni caso vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'Azienda, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità per l'Azienda stessa.

5. L'Azienda, attraverso le proprie Strutture a ciò predisposte, si riserva, secondo le modalità consentite e nel rispetto della normativa vigente in materia, di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati.

6. Il destinatario nell'uso privato dei social media e del web è tenuto ad osservare criteri di disciplina, trasmutando anche nella vita virtuale l'intero corpus di precetti del presente Codice di Comportamento. Il destinatario, nello specifico, deve evitare di rivelare informazioni riguardanti l'ambito lavorativo e rispettare la sfera di riservatezza dei pazienti e dei colleghi. È fatto divieto di divulgare foto, video, o altro materiale multimediale, che riprenda locali e personale senza l'esplicita autorizzazione delle strutture di Comunicazione dell'Azienda. Non possono inoltre essere divulgate e/o utilizzate per fini privati sui social media o nel web, le informazioni e i documenti, anche istruttori, di cui dispone per ragioni d'ufficio.

7. Nell'utilizzo dei propri account di socialmedia, il destinatario utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente all'Azienda. Senza autorizzazione, il destinatario non potrà aprire blog, pagine o altri canali social a nome dell'Azienda né potrà utilizzare il logo su *account* personali.

8. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente al servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o socialmedia.

Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

9. I destinatari del codice dovranno conformarsi scrupolosamente alle disposizioni per l'utilizzo degli strumenti informatici, posta elettronica e internet adottate dall'Azienda, a cui si rimanda al link www.aopd.veneto.it/privacy e alle indicazioni aziendali assunte successivamente in materia.

E' vietato l'uso di WhatsApp per la comunicazione e scambio di dati personali e documentazione relativa ad interessati, in particolare se riferibile a dati appartenenti a categorie particolari o a dati di salute.

Il Personale operante in Azienda deve, al contrario, avvalersi degli strumenti forniti dal datore di lavoro, strumenti dei quali il Titolare ha valutato la compliance alla normativa relativa alla protezione dei dati personali e che sono stati dotati di misure di sicurezza tecniche ed organizzative che ne assicurino l'integrità e riservatezza.

L'eventuale attività di trattamento di dati personali svolta dal lavoratore non rispettando tale indicazione, analogamente ad ogni altra effettuata con strumenti o modalità difformi da quanto indicato dal datore di lavoro, deve essere considerata illecita, e della stessa risponde personalmente il lavoratore, che se ne assume le corrispondenti responsabilità, anche sotto il profilo disciplinare.

ART.13 DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, ai dirigenti si applicano le disposizioni dell'articolo 13 del Regolamento nonché quelle del presente articolo.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, perseguendo gli obiettivi assegnati. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza e imparziale nei rapporti con colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.

3. In particolare, i dirigenti, ciascuno per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico ed ai connessi livelli di responsabilità:

- favoriscono il pieno e motivato coinvolgimento del personale assegnato nel perseguimento degli obiettivi e delle attività aziendali;
- curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia, assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

- curano la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui sono responsabili, valorizzandone altresì le competenze e le differenti attitudini e potenzialità;
- vigilano sul rispetto degli obblighi contrattuali e del Codice da parte dei collaboratori, con particolare attenzione alle norme in materia di presenza in servizio, corretta timbratura delle presenze e fruizione dei permessi, utilizzo adeguato dei servizi, materiali, attrezzature, mezzi di trasporto e, in generale, risorse affidategli per ragioni di servizio;
- assicurano che le risorse assegnate siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;
- rispettano le disposizioni vigenti in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e si impegnano, altresì, a provvedere alle relative comunicazioni obbligatorie;
- ad integrazione di quanto previsto all'art. 8, promuovono e assicurano l'applicazione delle misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ora confluito nel PIAO, e vigilano sulla loro attuazione;
- assegnano le attività sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, dell'inquadramento contrattuale e degli incarichi di responsabilità organizzativa conferiti, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a disposizione, anche in base a criteri di rotazione, ove opportuno e possibile.;
- valutano il personale assegnato alla struttura cui è preposto– misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo –con imparzialità e rispettando le indicazioni, i tempi prescritti dall'Azienda e l'obbligo di astensione previsto nei casi indicati all'Art.4, comma 2 del presente Codice;
- intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di un illecito; attivano e concludono, se competenti, il procedimento disciplinare, ovvero segnalano tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione. Provvedono, nei casi in cui si configuri un illecito penale, amministrativo o contabile a informare senza indugio il proprio superiore gerarchico e a inoltrare tempestiva denuncia/segnalazione all'autorità giudiziaria competente. Nel caso in cui ricevano segnalazioni di un illecito da parte di un dipendente, adottano ogni cautela affinché il segnalante sia tutelato;
- si adoperano affinché notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti dell'Azienda, non possano diffondersi.

4. Le indicazioni nel presente articolo si applicano anche ai direttori.

ART.14 CONTRATTI E ATTI NEGOZIALI

1. Nello svolgimento delle attività propedeutiche ad una procedura di affidamento di appalti di fornitura di beni, servizi e lavori, nella conclusione di accordi e negozi, nonché nella stipulazione di contratti e nella fase di esecuzione degli stessi, i dipendenti e i direttori agiscono secondo il principio di imparzialità e di ottenimento del massimo vantaggio per l'Azienda nel perseguimento dei fini istituzionali.
2. In particolare i dipendenti e i direttori non possono stipulare contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi mediante moduli standard o formulari.
3. Ciascuna procedura deve essere espletata adottando le più ampie condizioni di concorrenza, pubblicità e trasparenza, nel rispetto della normativa vigente.
4. Nello svolgimento delle attività di cui al comma 1, i dipendenti e i direttori non ricorrono a mediazione di terzi, né corrispondono o promettono 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 per esplicite ragioni di maggior vantaggio per l'amministrazione.
5. In caso di procedure affidamento di appalti di servizi, forniture e lavori l'aspirante contraente si impegna a rispettare i principi del presente Codice al momento di presentazione della domanda di partecipazione. Nei relativi contratti è inserita apposita clausola per la quale il rapporto comporta l'obbligo di uniformare la propria condotta ai contenuti del presente "Codice".

ART.15 GESTIONE DELLE LISTE DI ATTESA E ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE

1. Le liste di attesa sono gestite con il massimo rigore e secondo criteri di trasparenza rispettando l'ordine cronologico di prenotazione ed i criteri di priorità fissati per l'accesso alle prestazioni, evitando ogni forma di condizionamento derivante dall'attività libero professionale o da altri interessi non istituzionali.
2. L'esercizio dell'attività libero professionale deve essere autorizzata dall'Azienda e svolta nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari in materia. Non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda e deve essere organizzato in modo tale da garantire il prioritario svolgimento e il rispetto dei volumi dell'attività istituzionale, nonché la funzionalità dei servizi.

3. Il destinatario tiene rigorosamente separate l'attività libero professionale da quella istituzionale secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, dagli indirizzi e dalle direttive regionali in materia; nel suo svolgimento non deve ritardare, intralciare o condizionare l'attività istituzionale, con particolare attenzione al fenomeno dello sviamento dei pazienti verso l'attività libero professionale, propria o altrui, a discapito e/o in sostituzione dello svolgimento dell'attività istituzionale.

4. L'Azienda vigila sul corretto svolgimento dell'attività libero professionale, in particolare per quanto attiene alla libera scelta dell'assistito, al rispetto del corretto rapporto fra volumi di attività istituzionale e libero professionale e alla corretta e trasparente informazione al paziente.

5. Per quanto riguarda i possibili aspetti di conflitto di interessi nell'espletamento dell'attività libero professionale, per i dipendenti dell'Azienda si applica il regolamento aziendale mentre per i dipendenti dell'Università degli Studi di Padova in regime di convenzione, si applica l'accordo sottoscritto con il Rettore e vigente sino al 2024.

ART.16 RICERCA E SPERIMENTAZIONI

1. Le attività di ricerca e di sperimentazione sono svolte secondo quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale, osservando le buone pratiche previste dalla comunità scientifica e garantendo l'assenza di pregiudizi per l'attività assistenziale.

2. Nelle sperimentazioni cliniche e negli studi, che secondo la legge o altra fonte normativa devono essere sottoposti al parere del competente Comitato etico, l'avvio della sperimentazione clinica o dello studio, in assenza del predetto nulla osta, è fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile dello sperimentatore.

3. Il personale coinvolto conduce l'attività di ricerca e di sperimentazione libero da condizionamenti e pressioni di ogni genere, assicurando la massima tutela dei diritti e della dignità delle persone. Lo svolgimento di tale attività avviene altresì nel rispetto dei seguenti requisiti:

- completa informativa al paziente in merito alla sperimentazione e/o studio e conseguente acquisizione del consenso informato;
- conformità ai principi della normativa in materia di protezione dei dati personali;
- appropriatezza, veridicità e affidabilità nella progettazione e nella conduzione dello studio (es. raccolta di dati veritieri e loro corretta conservazione nei registri, corretta comunicazione di eventuali eventi avversi, adeguata e veritiera rendicontazione di

contributi o finanziamenti ricevuti, pubblicazione dei dati in modo accurato senza alterazione dei risultati);

- rispondenza ai principi etici e agli standard professionali in tutte le fasi della ricerca scientifica;

- integrità, indipendenza e trasparenza del ricercatore.

4. Il personale coinvolto nell'attività di ricerca/sperimentazione informa l'Azienda e il Comitato Etico di potenziali conflitti di interessi o di eventuali attività o iniziative finalizzate a condizionare la sperimentazione stessa. Assicura la corretta attribuzione e la trasparenza dei finanziamenti ottenuti e della ripartizione degli oneri della sperimentazione.

5. I destinatari del presente Codice che detengono brevetti e altre forme di proprietà intellettuale devono prestare particolare attenzione ai potenziali conflitti di interessi che potrebbero derivare rispetto alle attività aziendali svolte e dichiararli all'Azienda per una loro valutazione.

ART.17 SPONSORIZZAZIONI E ATTIVITÀ FORMATIVA

1. I destinatari del Codice, in relazione alle iniziative di sponsorizzazione e agli atti di liberalità, osservano le procedure previste nei regolamenti aziendali, attenendosi a principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità.

2. La formazione sponsorizzata è ammessa qualora porti ragionevolmente un beneficio all'attività istituzionale svolta e sulla base di proposte non nominative indirizzate all'Azienda, nel rispetto dei regolamenti vigenti; in tale ambito, i dipendenti interessati sono individuati dall'Azienda in relazione al ruolo organizzativo, alle competenze possedute, al bisogno formativo, ecc., secondo criteri d'imparzialità e rotazione. Rientrano nella fattispecie anche le risorse messe a disposizione per la sponsorizzazione di convegni, congressi, attività formative da svolgere presso l'Azienda.

3. Nell'individuazione dei docenti ai quali affidare le attività formative aziendali, i dipendenti coinvolti nel percorso di assegnazione dei relativi incarichi applicano principi di valutazione delle competenze richieste dal fabbisogno formativo, di imparzialità e trasparenza, nel rispetto delle procedure aziendali.

ART.18 RAPPORTI CON SOCIETÀ FARMACEUTICHE E/O DITTE PRODUTTRICI DI DISPOSITIVI MEDICI

1. I rapporti con società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici sono gestiti secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, dagli indirizzi e dalle direttive regionali

in materia, evitando qualsiasi comportamento volto a favorire indebitamente qualunque soggetto.

3. Il personale medico che opera per l'Azienda è tenuto a prescrivere i farmaci e utilizzare i dispositivi medici secondo le migliori scelte basate su evidenze scientifiche, sicurezza di uso e sostenibilità economica per la cura delle persone e nel rispetto di quanto previsto dai regolamenti e dalle procedure operative stabilite a livello aziendale. Parimenti, il personale medico prescrive dispositivi ed ausili secondo le procedure stabilite a livello aziendale e regionale.

4. È fatto divieto ai destinatari di promuovere nei confronti degli utenti l'acquisto o comunque l'acquisizione di prodotti e/o materiale sanitario e non, al di fuori di quanto previsto dalle procedure aziendali.

5. I principi sopra indicati si estendono a tutte le tipologie di fornitori e a tutti i destinatari coinvolti.

ART. 19 ATTIVITÀ CONSEGUENTI AL DECESSO

1. Tenuto conto delle forti implicazioni di natura sia etica sia economica connesse ai molteplici interessi che si possono concentrare sulle attività conseguenti al decesso, nell'applicazione delle disposizioni del Codice i destinatari coinvolti:

- a. rispettano l'obbligo di riservatezza relativo all'evento del decesso;
- b. non accettano né richiedono omaggi compensi o altre utilità in relazione all'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti previsti, in particolare all'interno delle camere mortuarie;
- c. non suggeriscono ai parenti del deceduto alcuna specifica impresa di onoranze funebri.

2. I Dirigenti e il Direttore Sanitario sono tenuti a vigilare sulla osservanza delle presenti norme di condotta.

TITOLO IV: SISTEMA SANZIONATORIO E DI VIGILANZA

ART.20 VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE

1. Sull'applicazione del presente Codice vigilano:

a) i **dirigenti** ciascuno per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico ed ai connessi livelli di responsabilità:

- promuovono la conoscenza del Codice e favoriscono il rispetto, anche fornendo consulenza ed assistenza sulla corretta interpretazione e attuazione del medesimo;

- segnalano all'autorità disciplinare o attivano direttamente le azioni disciplinari di competenza conseguenti ad eventuali violazioni del Codice, comunicando le sanzioni comminate all'U.P.D.;
- b) l'**Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**, il quale oltre alle funzioni disciplinari previste dalla legge e dai CCNL, ai fini dell'attuazione del Codice:
- ne cura l'aggiornamento in collaborazione con il RPCT,
 - esamina le segnalazioni di violazione dello stesso,
 - tiene la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate e le segnala al Servizio competente ai fini della valutazione dell'incarico;
 - fornisce consulenza ed assistenza sulla corretta interpretazione e attuazione del Codice;
 - invia alle strutture aziendali deputate alla valutazione del personale gli atti decisori in esito a procedimenti disciplinari per gli adempimenti di competenza anche in ordine alla valutazione delle performance e/o dell'incarico conferito;
- c) il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)**, il quale:
- cura la diffusione della conoscenza del Codice in ambito aziendale, anche promuovendo idonee iniziative formative,
 - riceve le segnalazioni di infrazione del Codice commesse da qualunque destinatario;
 - utilizza tali esperienze al fine di proporre eventuali misure volte a correggere i fattori che hanno contribuito a determinare le cattive condotte e in fase di predisposizione del PTPC;
- d) l'**U.O. di primo contatto** con il personale o con il fornitore, il quale:
- consegna copia del Codice al destinatario che lo sottoscrive all'atto del conferimento dell'incarico/assunzione o dalla stipula del contratto. In particolare, i contratti individuali di lavoro aziendali devono contenere il richiamo al dovere di osservanza delle disposizioni del Codice, con precisazione che l'eventuale violazione verrà sanzionata. In caso di procedure affidamento di appalti di servizi, forniture e lavori l'aspirante contraente si impegna a rispettare i principi del presente Codice al momento di presentazione della domanda di partecipazione. Nei relativi contratti è inserita apposita clausola per la quale il rapporto comporta l'obbligo di uniformare la propria condotta ai contenuti del presente "Codice";
 - **e) l'Organismo Indipendente di Valutazione**, il quale:
 - fornisce parere obbligatorio ai sensi dell'art. 54 co. 5 D.Lgs. 165/01 sul Codice;

- verifica il coordinamento tra i contenuti del Codice ed il sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Collaborano altresì all'aggiornamento e al monitoraggio del Codice:
- a. **i destinatari del Codice;**
 - b. **gli utenti e le Associazioni di cittadini.**
3. Per i dipendenti, il rispetto del Codice ed il corretto esercizio dei doveri di vigilanza sull'attuazione e sul rispetto dello stesso rientrano tra parametri e criteri di valutazione della performance individuale.

ART. 21 RESPONSABILITÀ CONSEGUENTI ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE PER I DESTINATARI SOGGETTI AL POTERE DISCIPLINARE DELL'AZIENDA

1. Ferma restando la necessità dell'osservanza dei principi di cui al precedente Art.3, il presente Codice stabilisce specifici obblighi la cui trasgressione costituisce violazione dei doveri d'ufficio e comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari così come previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Pertanto, quanto riportato nel presente articolo ha valenza ricognitiva e non costitutiva.
2. Il contratto individuale di lavoro prevede il richiamo al dovere di osservanza delle disposizioni del presente Codice, con la precisazione che l'eventuale violazione verrà sanzionata. Nel contratto medesimo il lavoratore dà atto di conoscere il presente Codice, le sue prescrizioni e le conseguenti responsabilità, anche disciplinari, in caso di violazione.
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.
4. Fermo restando che violazioni gravi o reiterate del Codice comportano l'applicazione della sanzione espulsiva, quest'ultima si applica in particolare nei seguenti casi di violazione del Codice:
 - violazione delle disposizioni concernenti regali, compensi e altre utilità (Art.5 del presente Codice) qualora concorrano la non modicità (da intendersi come valore non superiore a euro 150,00 – centocinquanta) del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;

- nel caso in cui il pubblico dipendente costringa altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni o eserciti pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera (Art. 6, comma 4 del presente Codice);

- nel caso in cui il pubblico dipendente concluda, per conto dell'Azienda, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi mediante moduli standard o formulari (art.1342 codice civile) (Art. 14, comma 2 del presente Codice);

- nei casi di recidiva nelle seguenti ipotesi di illecito:

a) il pubblico dipendente accetti 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 (Art.4, comma 7 del presente Codice);

b) il pubblico dipendente non si sia astenuto dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, non meramente potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici (Art.4, commi 1 e 2 del presente Codice);

c) il dirigente responsabile di struttura, che nei limiti delle sue possibilità, non eviti che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi (Art.13, comma 3, ultimo punto del presente Codice).

5. Le sanzioni conservative possono essere applicate in caso di violazione delle disposizioni previste nel Titolo III del presente Codice con conseguente applicazione delle sanzioni disciplinari, salvo quelle più gravi previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi (Art. 16, comma 3 del Regolamento).

6. In ogni caso l'irrogazione delle sanzioni è consentita solo a seguito di procedimento disciplinare e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni alle effettive circostanze oggettive e soggettive del caso.

7. 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, nonché la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

8. In ogni caso, costituendo le norme del presente Codice precise obbligazioni contrattuali, nei casi di violazione delle stesse, l'Azienda agisce nei confronti del trasgressore ricorrendo agli strumenti e alle tutele previste dall'ordinamento giuridico, quali, a mero

titolo esemplificativo, la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, anche di immagine, derivato all'Azienda dalla condotta lesiva.

ART.22 RESPONSABILITÀ CONSEGUENTI ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE PER GLI ALTRI DESTINATARI

1. Per i destinatari non soggetti al potere disciplinare dell'Azienda, costituendo le norme del presente Codice precise obbligazioni contrattuali, nei casi di violazione delle stesse, l'Azienda agisce nei confronti del trasgressore ricorrendo agli strumenti e alle tutele previste dall'ordinamento giuridico, quali, a mero titolo esemplificativo, la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, anche di immagine, derivato all'Azienda dalla condotta lesiva.

2. Con specifico riferimento alle varie tipologie di destinatari, si indicano le conseguenze della violazione del Codice:

a) **Per il personale universitario convenzionato per l'attività assistenziale, ivi compresi i ricercatori a tempo determinato convenzionati**, in caso di violazione degli obblighi previsti dal presente Codice, previa istruttoria, l'Azienda trasmette gli atti all'Università per le valutazioni del caso e l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Qualora la violazione consista in gravissime mancanze ai doveri d'ufficio, il Direttore Generale previo parere conforme, da esprimere entro ventiquattro ore dalla richiesta al Comitato dei Garanti, può sospendere i professori ed i ricercatori universitari dall'attività assistenziale e disporre l'allontanamento dall'Azienda, dandone immediata comunicazione al Rettore per gli ulteriori provvedimenti di competenza; qualora il comitato non si esprima nelle ventiquattro ore previste, il parere si intende espresso in senso conforme.

In esito al procedimento disciplinare condotto dall'Università e in accordo con quest'ultima, l'Azienda valuta la risoluzione dal rapporto convenzionale.

b) **Per i Medici in formazione specialistica**, in caso di violazione degli obblighi previsti dal presente Codice, previa istruttoria, l'Azienda trasmette segnalazione al Rettore, al Direttore della Scuola di Specializzazione alla quale risulta iscritto il Medico in Formazione Specialistica per l'attivazione delle misure di propria competenza. Sulla base della gravità della violazione, previa istruttoria, l'Azienda può disporre l'inibizione temporanea dalla frequenza presso le proprie strutture e, conseguentemente, dall'attività formativa pratica, nelle more delle decisioni dell'Università.

c) **Per i dottorandi ed assegnisti di ricerca autorizzati all'espletamento dell'attività assistenziale**, in caso di violazione degli obblighi previsti dal presente Codice, l'Azienda,

previa segnalazione all'Università e previa istruttoria può disporre la sospensione dell'autorizzazione o la revoca dell'ammissione all'esercizio dell'attività assistenziale con conseguente esclusione.

d) **Per il Direttore generale, amministrativo e sanitario**, ogni comportamento in contrasto con il presente Codice sarà segnalato alla Regione per il Direttore Generale, al Direttore Generale per il Direttore Sanitario e Amministrativo e potrà costituire mancato raggiungimento degli obiettivi attribuiti con ogni conseguenza del caso.

e) **Per gli altri destinatari del presente Codice non compresi nei punti precedenti** – ossia quanti intrattengono con l'Azienda rapporti convenzionali, contrattuali o di collaborazione/consulenza, compresi loro dipendenti, collaboratori, ecc. – ogni comportamento in contrasto con il presente Codice potrà costituire inadempimento sulla base di quanto stabilito nei relativi contratti o convenzioni, con ogni conseguenza del caso.

ART.23 EFFETTI DEL RISPETTO DEL CODICE SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. L'attuazione dei doveri e adempimenti previsti nel Codice è ritenuta rilevante nell'ambito della definizione dei criteri di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del personale, e della eventuale attribuzione degli incarichi previsti dai CCNLL e dagli Accordi integrativi aziendali.

2. Per i dipendenti, la violazione del Codice qualora accertata in ambito disciplinare assume rilevanza anche ai fini del sistema premiante aziendale e della conseguente erogazione delle voci accessorie correlate, nei casi e con le modalità previste nel sistema di valutazione adottato nell'ambito degli accordi integrativi aziendali

TITOLO V: DISPOSIZIONI FINALI

ART.24 DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente Codice entra in vigore dalla data di approvazione con atto deliberativo dell'Azienda.

2. Ai sensi dell'Art.17, comma 2 del Regolamento, viene data la più ampia diffusione tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Azienda sanitaria e sulla rete intranet, nonché tramite e-mail o altra comunicazione a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Azienda sanitaria.

3. Il presente Codice è parte integrante e sostanziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'Azienda, ora confluito nel PIAO.

ALLEGATO 1: NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente Codice s'inserisce nel più ampio quadro recentemente tracciato nel nostro ordinamento giuridico di seguito riportato:

- Legge 7 agosto 1990 n. 241 *“Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di accesso ai documenti amministrativi”*.
- Art. 54 *“Codice di Comportamento”* del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012e successivamente modificato con D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni con L. 29 giugno 2022, n. 79.
- D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 *“Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”*
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante: *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e la repressione dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*.
- D.P.R. 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”*, così come modificato dal DPR 81/2023.
- D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 relativo a *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.
- D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 relativo a: *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*.
- Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e D.Lgs 196/2003 (Codice Privacy) come modificato dal D.Lgs 101/2018.
- Intesa tra Governo Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della Legge 2 novembre 2012, n. 190, n. 79 del 24 luglio 2013.
- Determinazione ANAC n.1309 del 28.12.2016: *“Linee guida su accesso civico generalizzato”*.

- Determinazione ANAC n. 358 del 29.03.2017 *“Linee guida per l'adozione dei codici di comportamento negli Enti del SSN”*;
- Delibera ANAC n. 177 del 19.02.2020 *“Linee guida in materia di codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*.
- DPR del 13 giugno 2023, n. 81 *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”*
- Contratti collettivi del comparto sanità e delle aree dirigenziali del SSN.
- Accordi collettivi nazionali del personale convenzionato (medici di medicina generale, pediatri di libera scelta, specialisti, ecc.).
- Codici deontologici professionali.
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza aziendale, ora confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione e' stata pubblicata in copia all'Albo di questa Azienda Ospedaliera di Padova per 15 giorni consecutivi dal

Il Direttore
UOC AFFARI GENERALI
(Avv.Maria Grazia Cali)

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione e' divenuta esecutiva il 21/12/2023

Il Direttore
UOC AFFARI GENERALI
(Avv.Maria Grazia Cali)

Copia composta di n°33 fogli (incluso il presente) della delibera n. 2229 del 21/12/2023 firmata digitalmente dal Direttore Generale e conservata secondo la normativa vigente presso Infocert S.p.a.

Padova, li

Il Direttore
UOC AFFARI GENERALI
(Avv.Maria Grazia Cali)
