



AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI PAVIA

Sede Legale: Viale Repubblica, 34 - 27100 PAVIA

Tel. 0382 530596 - Telefax 0382 531174

www.ospedali.pavia.it

CODICE ETICO



N° di revisione	Data	Descrizione delle modifiche	Redatta da:	Firma per ratifica
Rev. n° 1	15/04/2015	Aggiornamento Codice Etico in ottemperanza alla Legge n. 190/2012 s.m.i.	U.O.C. Affari Generali e U.O.S. Accreditamento e Qualità	
Rev. n° 0	27/06/2007			

INDICE

PARTE I: PARTE GENERALE

PREAMBOLO	4
ART. 1: IL CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE E I RECENTI INTERVENTI LEGISLATIVI	4
ART. 2: DESTINATARI DEL CODICE ETICO	6
ART. 3: GLI ILLECITI DA PREVENIRE	6
ART. 4: LE AREE SENSIBILI E LA MAPPATURA DEI RISCHI: RINVIO AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	7

PARTE II: NORME DI CONDOTTA NELL'AMMINISTRAZIONE AZIENDALE

ART. 5: NORME DI CONDOTTA GENERALI NELL'AMMINISTRAZIONE AZIENDALE	8
ART. 6: TRASPARENZA DELLE CONDOTTE AZIENDALI	9
ART. 7: NORME DI CONDOTTA IN MATERIA CONTABILE	9
ART. 8: NORME DI COMPORTAMENTO IN TEMA DI CONTROLLI	10

PARTE III: NORME DI CONDOTTA DELL'AZIENDA NEI RAPPORTI CON I TERZI

ART. 9: DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE	10
ART. 10: RISOLUZIONE DEI RAPPORTI NEGOZIALI CON I TERZI PER VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO	10

PARTE IV: COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON GLI UTENTI

ART. 11: INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI CON GLI UTENTI	11
ART. 12: L'UFFICIO DI PUBBLICA TUTELA (U.P.T.)	11
ART. 13: UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO (U.R.P.)	11
ART. 14: LA CARTA DEI SERVIZI	12
ART. 15: IL PIANO ORGANIZZATIVO AZIENDALE (P.O.A.)	12

PARTE V: NORME DI COMPORTAMENTO DELL'AZIENDA NEI CONFRONTI DEL PERSONALE

ART. 16: PUBBLICITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE AZIENDALE	12
ART. 17: TRASPARENZA NELLA SCELTA E SVILUPPO DELLE RISORSE AZIENDALE	12
ART. 18: FORMAZIONE CONTINUA DEI DESTINATARI	13

PARTE VI: NORME DI CONDOTTA DEI DIPENDENTI

ART. 19: DOVERI GENERALI DEI DIPENDENTI	13
ART. 20: NORME DI CONDOTTA DEI DIPENDENTI: RINVIO AL CODICE DI COMPORTAMENTO	14

PARTE VII: DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE E CONTROLLO SULLA SUA OSSERVANZA

ART. 21: DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	15
ART. 22: ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA E COMPOSIZIONE	15
ART. 23: FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
ART. 24: CONVOCAZIONI, VOTAZIONI E DELIBERAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
ART. 25: VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE DA PARTE DEI DIPENDENTI	18
ART. 26: VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE DA PARTE DEI TERZI	19

PARTE I: PARTE GENERALE

PREAMBOLO

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e s.m.i. ha per la prima volta introdotto nel nostro ordinamento una forma specifica e peculiare di responsabilità a carico degli indicati organismi collettivi, responsabilità autonoma rispetto a quella della persona fisica autore materiale del fatto (soggetto in posizione apicale nell'organismo collettivo o un sottoposto, secondo parametri di imputazione differenziati) e che a quest'ultima si aggiunge.

Il D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. ha previsto che l'ente collettivo possa andare esente da responsabilità ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un articolato sistema di strumenti di prevenzione e di controllo, tra i quali – in particolare – modelli organizzativi e gestionali idonei a ridurre il rischio di condotte *contra legem*.

Benché lo stesso decreto n. 231/2001 escludesse espressamente dal suo ambito di applicazione lo Stato, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti svolgenti funzioni di rilievo costituzionale, la Regione Lombardia ha ritenuto opportuno mutuarne i principi fondamentali ed estendere anche alle Aziende Sanitarie "l'adozione di un adeguato modello organizzativo" quale "ulteriore garanzia della migliore organizzazione delle stesse e della prevenzione dei reati".

L'introduzione dei citati modelli – avvenuta nel 2004 solo in via sperimentale, poi ampliata nel 2007, successivamente indicata nelle Linee Guida di cui al D.D.G. Sanità n. 2298 del 11 marzo 2010 – è stata da ultimo espressamente codificata dal legislatore regionale: l'articolo 13-bis della Legge Regione Lombardia 30 dicembre 2009, n. 33 ("Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità"), come novellato ad opera della Legge Regione Lombardia 7 marzo 2011, n. 6, sotto la rubrica "Codice etico-comportamentale" prevede infatti che "al fine di elevare la qualità del sistema sanitario regionale, ciascuna azienda sanitaria adotta (...) un codice etico-comportamentale costituito dal codice etico e dal modello organizzativo in cui sono riportate le procedure da seguire affinché le attività si svolgano in conformità ai principi enunciati nel codice stesso".

Il Codice Etico-Comportamentale rappresenta, dunque, il sistema di autodisciplina attraverso il quale l'Azienda Ospedaliera - (d'ora in poi, *breviter*, A.O.) - conforma la propria organizzazione, funzionale e comportamentale, agli scopi indicati e consta di due fondamentali documenti: il Codice Etico e il Modello Organizzativo.

L'A.O. della Provincia di Pavia ha adottato per la prima volta il proprio Codice Etico-Comportamentale nel 2007. Nondimeno, le modifiche legislative successivamente intervenute e la nuova cultura etica formatasi impongono oggi un aggiornamento, nei termini che di seguito si evidenzieranno.

ARTICOLO 1

IL CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE E I RECENTI INTERVENTI LEGISLATIVI

Come anticipato, il Codice Etico-Comportamentale è un atto fondamentale dell'A.O. della Provincia di Pavia e si compone di due documenti: il Codice Etico e il Modello Organizzativo.

Per un verso, il Codice Etico enuclea i principi etici fondamentali cui l'A.O. aderisce e ai

quali tutti i destinatari – come di seguito definiti – devono conformarsi, così da creare una cultura e un agire etico aziendali.

Per altro verso, il Modello Organizzativo cristallizza e delinea gli strumenti operativi – procedurali, di verifica e controllo – di cui l'A.O. si dota per dare attuazione concreta ed operativa ai principi delineati nel Codice Etico e prevenire le situazioni di rischio.

Il sistema di prevenzione degli illeciti così sommariamente delineato è stato arricchito a seguito di successivi interventi normativi e, in particolare:

- La Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha introdotto nuove previsioni finalizzate alla prevenzione e repressione dei fenomeni non solo corruttivi all'interno delle pubbliche amministrazioni, ma anche di situazioni – magari penalmente irrilevanti – che denotano tuttavia il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite o, comunque, l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. In quest'ultima prospettiva si evidenzia l'introduzione dell'obbligo, per ciascuna A.O., di individuare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, da aggiornarsi annualmente. Tale strumento mira ad individuare le aree a più elevato rischio corruttivo all'interno dell'A.O. e a predisporre idonei strumenti preventivi, di informazione e di controllo. L'A.O. ha adempiuto all'indicato obbligo normativo individuando il proprio Responsabile della Prevenzione della Corruzione nel Responsabile dell'U.O.C. Affari Generali ed adottando il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, per il triennio 2015-2017, con deliberazione n. 43 del 29 gennaio 2015.
- In attuazione della citata Legge n. 190/2012 ed al medesimo fine di prevenzione dell'illegalità, il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante il "Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici", ha previsto norme di carattere generale sul contegno richiesto agli operatori pubblici. In ottemperanza al menzionato D.P.R. n. 62/2013, nonché all'art. 54 comma 5 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), questo Ente ha assunto – con deliberazione n. 49 del 30 gennaio 2014 – il proprio "Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'Azienda Ospedaliera della Provincia di Pavia", dettando norme integrative di quelle previste dalla disciplina nazionale.
- Parimente attuativo della Legge n. 190/2012 e rilevante nella prospettiva di prevenzione dell'illegalità è altresì il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", in ottemperanza del quale l'A.O. della Provincia di Pavia ha adottato il proprio Programma Triennale della Trasparenza e l'Integrità, approvato con deliberazione n. 43 del 29 gennaio 2015.
- Da ultimo, rileva il D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".

Come risulta dal breve excursus di cui sopra, nell'ultimo decennio si è assistito dunque ad una progressiva stratificazione normativa, attraverso discipline che sovente hanno aree di applicazione comuni.

Tale frammentarietà normativa comporta necessariamente la coesistenza di previsioni che talvolta si sovrappongono, con adempimenti e/o regole previsti ora dall'una, ora dall'altra disciplina. Per tale motivo si avverte sin d'ora che, al fine di evitare una duplicazione delle previsioni, nel presente Codice Etico si farà spesso riferimento e/o rinvio all'una o all'altra disciplina e, in

particolare, al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e al Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'A.O. della Provincia di Pavia.

Nondimeno, con l'adozione del presente Codice Etico, l'A.O. della Provincia di Pavia intende recepire le linee programmatiche delineate dalla normativa sopra indicata, come integrata e modificata dalle novelle legislative, per ridefinire il quadro valoriale di riferimento.

Quanto al Modello Organizzativo, invece, si rinvia a quello già assunto da A.O. con la deliberazione n. 506 del 30 ottobre 2007.

ARTICOLO 2 DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Destinatario del presente Codice è ogni soggetto dipendente, collaboratore autonomo, ovvero ogni persona fisica o giuridica che intrattiene rapporti giuridici e/o economici, di qualsivoglia natura, con l'Azienda Ospedaliera ai fini dell'erogazione e/o l'ottenimento di prestazioni e servizi.

ARTICOLO 3 GLI ILLECITI DA PREVENIRE

I principi ispiratori di seguito individuati, nonché le norme di comportamento analiticamente indicate di seguito, nonché nel "Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'Azienda Ospedaliera della Provincia di Pavia" adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 49 del 30 gennaio 2014 e dal "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017" adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 43 del 29 gennaio 2015 (atti cui si fa espresso rinvio e le cui norme devono intendersi integralmente quivi richiamate), mirano a delineare un sistema etico aziendale e, per questa via, a prevenire la commissione di illeciti e migliorare l'efficienza e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Come anticipato e come diffusamente evidenziato nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 - atto cui si fa espresso rinvio - la citata legge n. 190/2012 è volta all'adozione di strumenti idonei a prevenire non solo condotte prettamente corruttive, ma più in generale le situazioni in cui l'Amministrazione devia e frustra l'esercizio della sua funzione tipica di perseguimento dell'interesse pubblico per agevolare, invece, interessi privati.

In questa prospettiva, l'attività preventiva deve incentrarsi non solo unicamente sui reati di corruzione, bensì su tutti i delitti contro l'Amministrazione, previsti dal Titolo II Libro II Codice Penale e, in particolare, su quelli del Capo I, propri dei Pubblici Ufficiali (artt. 314-335-bis) e del capo II dei privati (artt. 336-356).

Tra le fattispecie di cui sopra, si segnalano come assai rilevanti ai fini del presente Codice le seguenti previsioni:

1. Peculato;
2. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316);
3. Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis);
4. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter);
5. Concussione (art. 317);
6. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319);

7. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 318-*quater*);
8. Istigazione alla corruzione (art. 322);
9. Abuso d'ufficio (art. 323);
10. Rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326);
11. Omissione e rifiuto di atti d'ufficio (art. 328);
12. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331);
13. Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis*);
14. Abusivo esercizio di una professione (art. 348);
15. Turbata libertà degli incanti (art. 353);
16. Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355);
17. Frode nelle pubbliche amministrazioni (art. 356);
18. Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio (artt. 361-362);
19. Omissione di referto.

L'A.O. della Provincia di Pavia ritiene che nel novero dei reati oggetto di prevenzione debbano essere compresi anche i reati contro la fede pubblica e, in particolare, i delitti di falsità in atti di cui al capo III del Titolo VI Codice Penale, tra i quali rilevano particolarmente:

20. Falsità materiale commessa dal Pubblico Ufficiale in atti pubblici, in certificati o autorizzazioni amministrative, in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (artt. 476, 477, 478);
21. Falsità ideologica commessa dal Pubblico Ufficiale in atti pubblici, in certificati o autorizzazioni amministrative, o commessa in certificato da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (artt. 479, 480, 481).

Come già evidenziato, infine, il presente Codice mira a prevenire anche condotte penalmente irrilevanti, ma contrarie alla buona azione amministrativa perché sorrette da fini contrari al pubblico interesse.

ARTICOLO 4

LE AREE SENSIBILI E LA MAPPATURA DEI RISCHI: RINVIO AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Le aree sensibili al rischio di commissione di illeciti che il Codice mira a prevenire coincidono con le medesime aree individuate come sensibili nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e ciò in ragione della già rilevata sinergia tra le due discipline. Il Piano aziendale, benché formulato in ottemperanza alla L. n. 190/2012 per la prevenzione della corruzione, appare infatti già esplicativo di tutte le aree di rischio che possono rilevare ai fini anche del presente Codice.

Si indicano sinteticamente, di seguito, le aree di rischio come sopra individuate:

1. Acquisizione e progressione del personale;

2. Affidamento di lavori, servizi, forniture;
3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
4. Gestione del patrimonio;
5. Polizza mortuaria;
6. Libera professione intramuraria.

Per la disamina dei processi aziendali, del grado di probabilità del rischio e della idonea misura di prevenzione, si rinvia al vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione aziendale.

PARTE II: NORME DI CONDOTTA NELL'AMMINISTRAZIONE AZIENDALE

ARTICOLO 5

NORME DI CONDOTTA GENERALI NELL'AMMINISTRAZIONE AZIENDALE

L'A.O. della provincia di Pavia, costituita ai sensi della L.R. 31/97 con D.P.G.R.L. n. 1191 del 30/01/2002, è operativa dal 01 febbraio 2002.

Costituisce funzione essenziale dell'A.O. il perseguimento delle finalità del Servizio Sanitario regionale mediante l'evoluta erogazione delle attività di istituto connotate da caratteri di qualità ed appropriatezza nell'utilizzo efficiente delle risorse assegnate.

I valori ispiratori dell'azione aziendale sono quelli della tutela della salute nell'obiettivo di realizzazione del superiore interesse pubblico coincidente con il soddisfacimento del servizio assistenziale verso il cittadino; il tutto con continuità e con la necessaria integrazione organizzativa e multidisciplinare nell'espletamento della pratica professionale e clinica in ogni fase assistenziale opportunamente raccordata, d'intesa e con il coordinamento dell'A.S.L. della Provincia di Pavia, con i Medici di Medicina Generale ed i Pediatri di libera scelta.

L'attività amministrativa dell'A.O. si svolge secondo il principio di legalità e i criteri di certezza, efficacia, efficienza, economicità e trasparenza, al fine di garantire il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 97 della Costituzione.

L'A.O. della Provincia di Pavia si impegna a svolgere ogni sua attività in piena conformità a quanto previsto dal presente Codice e a fare in modo che sia pienamente applicato da tutti i destinatari, affinché non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico e/o danneggino l'immagine e la credibilità dell'Azienda medesima.

Si indicano di seguito, sinteticamente, i principi fondanti l'azione amministrativa dell'A.O. della Provincia di Pavia. Si avverte sin d'ora che detti principi generali si declinano in misure comportamentali diverse a seconda che l'operato della A.O. si rivolga all'interno della medesima, ovvero nei confronti dei terzi. Per tale motivo si distingueranno in parti diverse, nel prosieguo, i differenti precetti di condotta che verranno più diffusamente enucleati:

- **PRINCIPIO DI LEGALITA'**. L'A.O. agisce in ossequio alla Costituzione e alle previsioni sovranazionali e nazionali, nel rispetto della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i. in tema "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi", delle già citate previsioni di cui alla Legge n. 190/2012, al D. Lgs. n. 33/2013, al D. Lgs. n. 39/2013 e di tutte le altre disposizioni di legge e regolamentari vigenti

in materia di esercizio dell'azione amministrativa, nonché secondo quanto disciplinato dagli specifici regolamenti aziendali in vigore.

- **TRASPARENZA.** L'art. 1 del D. Lgs. n. 33/2013 definisce la trasparenza come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".
- **TRACCIABILITA'.** La tracciabilità è elemento fondante dello sviluppo delle singole fasi di processo, sia esso clinico o amministrativo e impone che ogni operazione possa essere ricondotta ad uno specifico provvedimento deliberativo o atto aziendale o documentazione clinica, nel rispetto dei requisiti di veridicità, accessibilità, completezza e idonea conservazione e archiviazione.
- **ONESTA', LEALTA' E BUONA FEDE.** L'A.O. persegue i propri obiettivi nel rispetto dei principi di onestà, lealtà e buona fede, agendo in modo da non nuocere ad altri soggetti, evitando conflitti di interesse e non traendo vantaggio dalle condizioni di dipendenza delle proprie controparti.
- **IMPARZIALITA'.** L'A.O. si impegna ad agire in ogni ambito di attività – sia esso relativo a rapporti con altre Pubbliche Amministrazioni, alla selezione e/o gestione del personale, alla selezione dei fornitori e ad ogni altro ambito – senza alcuna discriminazione in base a sesso, età, credenze politiche e religiose, nazionalità, razza, stato di salute, sessualità ecc.
- **TUTELA DELLA PRIVACY.** L'A.O. si impegna a trattare i dati acquisiti, in particolar modo i dati c.d. sensibili, nel rispetto della legge e di quanto previsto dal D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. , garantendo la riservatezza e segretezza di tutti i dati e le informazioni apprese in ragione del proprio ufficio e/o servizio.

ARTICOLO 6 TRASPARENZA DELLE CONDOTTE AZIENDALI

L'A.O. della Provincia di Pavia conforma il proprio operato a quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 ed ha provveduto ad individuare il proprio Responsabile della Trasparenza nel Responsabile dell'U.O.C. Affari Generali.

L'A.O. si propone di essere sempre più trasparente al fine di semplificare l'accessibilità delle informazioni sui suoi servizi e ottemperare così alla *mission* nella logica di piena apertura dell'A.O. verso l'esterno e non solamente in forme di mero adempimento delle norme puntuali sugli obblighi di pubblicazione.

In ossequio al principio di trasparenza, l'A.O. si impegna a garantire la piena conoscibilità delle informazioni e dei dati a disposizione dell'Ente, nei modi e con i limiti previsti dalla legge ed analiticamente indicati nel vigente Piano Triennale della Trasparenza e l'Integrità, al quale si rinvia.

ARTICOLO 7 NORME DI CONDOTTA IN MATERIA CONTABILE

Il sistema di contabilità dell'A.O. della Provincia di Pavia garantisce la rintracciabilità e la tracciabilità di ogni operazione economica e/o finanziaria dell'Ente, nonché dei soggetti responsabili delle stesse, in ossequio alle direttive aziendali e alle previsioni di Leggi e Regolamenti Regionali, Nazionali, Comunitari e Internazionali.

Attraverso la registrazione di ogni operazione economico-finanziaria, l'A.O. garantisce trasparenza e affidabilità nell'amministrazione e un indispensabile strumento di controllo interno. A tali fini, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalle leggi di riferimento e sulla base dei principi contabili applicabili e deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente, congrua e adeguatamente documentata.

Onde garantire un efficace controllo, deve essere conservata agli atti, sino ai termini di prescrizione previsti dalle diverse normative, un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, sia in via telematica che cartacea, in modo da consentire la completa, trasparente, veritiera, accurata e tempestiva rappresentazione degli eventi/fatti gestionali.

In difetto di formale autorizzazione e adeguata documentazione, è fatto divieto di effettuare pagamenti e/o assumere qualsiasi tipo di obbligazione in nome e per conto dell'Azienda.

ARTICOLO 8 NORME DI COMPORTAMENTO IN TEMA DI CONTROLLI

L'A.O. della Provincia di Pavia assicura la piena accessibilità all'Organismo di Vigilanza, alle Autorità Competenti, al Collegio Sindacale e ad ogni altro Organo e/o Organismo deputato all'attività di controllo, per quanto di rispettiva competenza, di tutta la documentazione riguardante la gestione amministrativa, economica e contabile, impegnandosi a garantire la piena collaborazione da parte dei Destinatari, che mantengono un comportamento di disponibilità e cooperazione verso le richieste dei soggetti sopra indicati, nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.

PARTE III: NORME DI CONDOTTA DELL'AZIENDA NEI RAPPORTI CON I TERZI

ARTICOLO 9 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

L'A.O. della Provincia di Pavia, nei rapporti con i terzi e con gli utenti, esclude ogni tipo di discriminazione, sia essa di natura sessuale, razziale, religiosa o politica, o di qualsivoglia natura, che porti a valutazioni non obiettive ai fini dello svolgimento delle attività aziendali e siano lesive della Dignità dell'Uomo, così come statuito dalle Leggi e Regolamenti Nazionali, Comunitari ed Internazionali.

ARTICOLO 10 RISOLUZIONE DEI RAPPORTI NEGOZIALI CON I TERZI PER VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

L'A.O. della Provincia di Pavia si impegna ad obbligare i terzi all'osservanza del presente

Codice Etico, prevedendo che la violazione di una delle disposizioni del presente quivi previste, così come comportamenti causativi di un danno all'immagine e/o all'onorabilità dell'A.O., possano essere causa – a seconda della gravità del comportamento – di recesso unilaterale dal contratto e/o di risoluzione *de jure* del medesimo e/o di previsioni decadenziali e che siano, in ogni caso, elemento negativo di valutazione ai fini dei successivi rapporti negoziali, fermo in ogni caso il diritto dell'Ente di richiedere il risarcimento dei danni patiti.

PARTE IV: COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON GLI UTENTI

ARTICOLO 11 INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI CON GLI UTENTI

L'A.O. della Provincia di Pavia assicura agli utenti il diritto di essere correttamente e compiutamente informati riguardo allo stato di salute, alla malattia e alla relativa diagnosi, nonché di ottenere ogni informazione utile, comprensiva dei rischi e dei benefici, circa le opzioni terapeutiche.

L'Azienda si impegna, altresì, a mantenere la riservatezza in ordine ai dati trattati, ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.

L'Ente garantisce l'accesso ai documenti amministrativi, nelle forme e alle condizioni previste dalla L. n. 241/1990 e s.m.i. e da apposito Regolamento aziendale.

L'A.O. si impegna, inoltre, a facilitare gli adempimenti di natura amministrativa, nell'ottica di leale collaborazione e di semplificazione amministrativa.

All'Utenza è sempre garantita la possibilità di inoltrare osservazioni, encomi, reclami tramite gli uffici descritti dagli artt. 12 e 13 e di ricevere un'informazione quanto più completa attraverso gli strumenti indicati nella presente parte IV ed, eventualmente, attraverso ulteriori modalità individuate dall'A.O.

ARTICOLO 12 L'UFFICIO DI PUBBLICA TUTELA (U.P.T.)

L'Ufficio di Pubblica tutela svolge la propria attività mirando a tutelare sia i diritti del cittadino, sia il loro bisogno di salute. E' retto da persone esterne all'Azienda, indipendenti, nominate formalmente con provvedimento del Direttore Generale.

Detto Ufficio è presente presso l'Ospedale Civile di Vigevano e di Voghera ed ha la funzione di tutelare il cittadino-utente attraverso la ricezione di osservazioni, opposizioni o reclami riguardanti questioni afferenti a problematiche socio-sanitarie in cui il cittadino stesso si è imbattuto.

Nell'esercizio della propria funzione istituzionale l'U.P.T. si raccorda e collabora con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.).

ARTICOLO 13 UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO (U.R.P.)

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico è l'Ufficio al quale gli utenti si possono rivolgere sia per avere informazioni sui servizi erogati presso le strutture sanitarie gestite dall'A.O. e sulle modalità di accesso ai medesimi, sia per presentare osservazioni, suggerimenti, reclami o encomi, fungendo da tramite tra l'utenza e l'Azienda, anche allo scopo di segnalare situazioni che possano richiedere interventi migliorativi.

In ambito aziendale sono operativi due Uffici Relazioni con il Pubblico, uno ubicato presso l'Ospedale Civile di Vigevano ed uno presso l'Ospedale di Voghera.

ARTICOLO 14 LA CARTA DEI SERVIZI

La Carta dei Servizi è uno strumento finalizzato a consentire un contatto sempre più stretto tra la struttura aziendale ed il mondo esterno, con lo scopo di fornire informazioni sull'offerta dei servizi sanitari e facilitare l'accesso ai medesimi.

Trattandosi di uno strumento a tutela degli utenti, la Carta dei Servizi, attualmente in uso, viene pubblicata sul sito *internet* aziendale e viene aggiornata ogni qualvolta si effettuino modifiche dell'organizzazione.

Detto documento, obbligatorio per l'Azienda, tiene conto degli standard di qualità e di quantità del servizio offerto e del rispetto degli stessi avuto riguardo al grado di soddisfacimento degli utenti.

ARTICOLO 15 IL PIANO ORGANIZZATIVO AZIENDALE (P.O.A.)

Il P.O.A., approvato con D.G.R.L. del 30 gennaio 2013, n. 4788, è lo strumento attraverso il quale l'Azienda definisce il proprio assetto organizzativo-gestionale in modo tale che sia conforme alle peculiarità aziendali e ne favorisca la piena attuazione, coerentemente ai principi ed ai criteri della programmazione regionale.

È pubblicato sul sito *internet* ed *intranet* aziendale, così da garantirne la piena accessibilità e conoscibilità.

PARTE V: NORME DI CONDOTTA DELL'AZIENDA NEI CONFRONTI DEL PERSONALE

ARTICOLO 16 PUBBLICITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE AZIENDALE

L'A.O. della Provincia di Pavia rende accessibile e conoscibile da chiunque la propria struttura organizzativa e funzionale, attraverso l'adozione di Atti aziendali – primo fra tutti il già citato P.O.A. - a ciò dedicati e così come previsto dalle Leggi ed i Regolamenti della Repubblica Italiana, oltre che di tutti gli Organismi Internazionali cui Essa partecipa.

ARTICOLO 17 TRASPARENZA NELLA SCELTA E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

L'A.O. della Provincia di Pavia considera il personale un importante patrimonio aziendale e risorsa imprescindibile nel perseguimento dei fini istituzionali.

Nella scelta delle proprie risorse umane, l'Ente agisce in ossequio alla Costituzione, alle Leggi, ai Regolamenti della Repubblica Italiana e Comunitari e alla Contrattazione Collettiva Nazionale, nel rispetto delle pari opportunità, dell'imparzialità e valorizzando il merito.

L'A.O. si impegna inoltre a valorizzare la professionalità del personale, richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio della mansioni, con i piani di organizzazione del lavoro, con l'organigramma e con le strategie aziendali, con gli strumenti e le modalità previste dalle Leggi, Regolamenti e Norme Pattizie Regionali, Nazionali, Comunitarie ed Internazionali.

Nel definire la propria struttura organizzativa e funzionale, l'Ente prevede l'ottimizzazione dell'impiego del personale, uniformando i propri processi decisionali al criterio della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi;

L'A.O. protegge, altresì, il personale impiegato vietando ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona, da chiunque posto in essere, perseguendo duramente ogni forma di molestia - da intendersi come ogni forma di intimidazione o minaccia idonea a impedire il sereno svolgimento delle proprie funzioni, ma anche abuso della posizione di autorità perpetrato dal superiore gerarchico, ivi comprese le condotte di *mobbing* - e sanzionando qualsiasi atto ritorsivo nei confronti dei soggetti che segnalino condotte di colleghi o superiori non conformi ai principi indicati nel presente Codice.

La tutela del personale è attuata dall'A.O., inoltre, attraverso la tutela degli ambienti e dei luoghi di lavoro, al fine di garantire la sicurezza, la salute e il maggior benessere possibile ai lavoratori.

Agli operatori dell'A.O. è garantita la riservatezza dei dati personali trattati, mettendo in atto specifiche cautele volte a informare sulla natura dei dati personali oggetto di necessario trattamento da parte di questo Ente e vietando lo svolgimento di qualsiasi indagine in ordine alle idee, alle preferenze e a tutti gli aspetti della vita privata del lavoratore che non abbiano incidenza nel rapporto di lavoro.

ARTICOLO 18 FORMAZIONE CONTINUA DEI DESTINATARI

In ossequio ai principi generali dell'Ente, l'A.O. della Provincia di Pavia provvede a garantire una adeguata e continuativa formazione ai propri Destinatari quale strumento indispensabile per offrire a ciascun soggetto, nell'ambito delle posizioni di appartenenza, opportunità di miglioramento del livello delle prestazioni e di crescita, anche in senso multidisciplinare.

La formazione dei Destinatari investe non solo la specifica professionalità, ma anche i valori etici e il rispetto della normativa di riferimento, considerando tale formazione quale leva fondamentale sia per rafforzare e modernizzare la cultura organizzativa dei vertici, sia per dare agli operatori strumenti necessari alla realizzazione di una politica di relazione tesa a sviluppare una partecipazione condivisa sulle attività e sulle decisioni dell'A.O.

PARTE VI: NORME DI CONDOTTA DEI DIPENDENTI

ARTICOLO 19 DOVERI GENERALI DEI DIPENDENTI

I dipendenti devono adempiere agli obblighi e ai doveri propri del loro ufficio, così come previsti dalle Leggi e dai Regolamenti e della Contrattazione Collettiva Nazionale, nonché dal contratto sottoscritto con l'A.O. e dal Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'Azienda

Ospedaliera della Provincia di Pavia approvato con deliberazione n. 49 del 30 gennaio 2014, mantenendo un comportamento deontologicamente corretto, imparziale e finalizzato al buon andamento dell'A.O.

Ogni dipendente è direttamente responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa, conformemente all'art. 28 della Costituzione e alle normative in materia di responsabilità dei pubblici dipendenti. I soggetti con funzioni direttive sono responsabili delle indicazioni operative date alle persone soggette alla loro direzione, nonché del controllo delle stesse e del loro operato.

Tutto il personale deve conoscere la normativa, le direttive e le procedure aziendali che disciplinano l'espletamento delle proprie funzioni e dei comportamenti conseguenti; nel caso di dubbio, a ciascun dipendente è fatto obbligo di chiedere chiarimenti al diretto superiore o al responsabile della struttura organizzativa di appartenenza.

Nell'ambito delle proprie competenze, il personale deve essere informato ed aggiornato per offrire risposte soddisfacenti e indicazioni quanto più possibile chiare, complete e comprensibili agli interlocutori.

Nell'ambito della propria posizione e nel rispetto del relativo ruolo attribuito all'interno dell'A.O., il personale deve tenere un comportamento non solo conforme alle vigenti disposizioni legislative e regolamentari in materia, ma anche improntato a criteri di lealtà, probità e non prevaricazione, evitando ogni condotta che possa creare disagi e garantendo un proficuo rapporto collaborativo con i colleghi.

ARTICOLO 20

NORME DI CONDOTTA DEI DIPENDENTI: RINVIO AL CODICE DI COMPORTAMENTO

A specificazione dei principi generali di cui sopra, questo Ente ha provveduto, con il Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'A.O. della Provincia di Pavia, ad indicare analiticamente le norme di condotta cui devono attenersi.

Si rinvia, pertanto, alle regole di comportamento disciplinate nella parte II del Codice di Comportamento, agli articoli 4 e seguenti e che per comodità e chiarezza di seguito si richiamano:

art. 4 (regali, compensi e altre utilità);

art. 5 (partecipazione ad associazioni ed organizzazioni);

art. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse);

art. 7 (obbligo di astensione);

art. 8 (prevenzione della corruzione);

art. 9 (trasparenza e tracciabilità);

art. 10 (comportamento nei rapporti privati);

art. 11 (comportamento in servizio);

art. 12 (divieto di fumo);

art. 13 (rapporti con il pubblico);

art. 14 (disposizioni particolari per i dirigenti);

art. 15 (contratti ed altri atti negoziali).

La violazione dei doveri previsti nel predetto Codice di Comportamento lede il rapporto di fiducia instaurato con l'A.O. e può originare le azioni disciplinari, legali, civili e/o penali previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, secondo quanto previsto dalla Parte III (vigilanza sull'osservanza del Codice e sanzioni) del citato Codice di Comportamento.

PARTE VII: DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE E CONTROLLO SULLA SUA OSSERVANZA

ARTICOLO 21 DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

L'A.O. fornisce ampia diffusione dei contenuti del presente Codice Etico a tutti i destinatari, come sopra definiti, sia mediante pubblicazione dell'atto sul sito *internet* ed *intranet* aziendale, sia mediante ulteriore modalità - per via telematica o cartacea - a tutti i dipendenti ed a coloro che, a vario titolo, sottoscriveranno un contratto di collaborazione con l'A.O. Il predetto codice viene anche trasmesso - in copia cartacea o attraverso modalità informatica - a tutti gli enti pubblici e privati con i quali l'Azienda Ospedaliera intrattiene rapporti continuativi.

L'A.O. verifica che tutti i destinatari conoscano il Codice e ne abbiano compreso il significato, ossia che il Codice etico sia realmente attuato nello svolgimento di tutte le attività aziendali unitamente al già citato Codice di comportamento dei Dipendenti dell'Azienda Ospedaliera della Provincia di Pavia.

L'A.O. si impegna, infine, a garantire l'aggiornamento del Codice etico ogniqualvolta modifiche dell'assetto organizzativo e/o dell'attività gestionale lo rendano necessario.

ARTICOLO 22 ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA E COMPOSIZIONE

Presso l'A.O. della Provincia di Pavia è istituito un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi, O.d.V.), già Comitato di Valutazione del Codice Etico Comportamentale, dotato di piena autonomia ed indipendenza rispetto all'Azienda Ospedaliera e avente il compito di vigilare e controllare sulla corretta applicazione e sul pieno rispetto dei contenuti del Codice Etico Comportamentale e, qualora necessario, a promuoverne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) è nominato con atto formale dal Direttore Generale. E' un Organismo distinto dal Collegio Sindacale, con funzioni e compiti propri, che non si sovrappongono e non confliggono con quelli di competenza del medesimo Collegio Sindacale.

L'O.d.V. deve possedere caratteristiche di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

A garanzia dei principi di trasparenza e terzietà, deve essere composto da soggetti che non hanno relazione di dipendenza o professionale con l'Ente, né rivestono funzioni di rappresentanza,

di amministrazione o di direzione dell'Ente.

I Componenti dell'O.d.V. devono possedere capacità specifiche in tema di attività di vigilanza, controllo, ispettiva e consulenziale (tecniche di *audit* e di analisi e valutazione dei rischi), oltre che idonei requisiti di onorabilità e non devono trovarsi in situazioni di incompatibilità o di conflitto di interesse (es. rapporti di *coniugio*, parentela e affinità con vertici aziendali).

E' costituito da tre Componenti effettivi di cui:

- n.1 individuato tra professionisti esperti con competenze legali in ambito sanitario;
- n.1 individuato tra professionisti esperti in materie sanitarie;
- n.1 individuato tra professionisti esperti in materie aziendali, con comprovate conoscenze ed esperienza in materie di *social accountability*, bilancio sociale, codice etico e/o pianificazione ed organizzazione aziendale, controllo di gestione, analisi dei rischi;
- n. 3 componenti supplenti per assicurare la continuità operativa dell'Organismo.

In occasione del proprio insediamento, l'O.d.V., procederà ad individuare quale dei tre componenti effettivi dovrà assumere le funzioni di Presidente.

Tutti i componenti dell' O.d.V. devono essere in possesso di comprovata specializzazione professionale e/o culturale-scientifica, desumibile dai rispettivi *curricula*, inoltre:

- non sono ammessi all'interno del O.d.V. dipendenti o collaboratori regionali;
- il soggetto che offre la propria disponibilità per far parte del O.d.V. può essere nominato in una sola Azienda;
- è ammesso che un componente del O.d.V. (oltre il segretario) sia interno all'Azienda che lo nomina;
- per ciò che concerne la componente medica è ammessa la nomina di un medico di un'altra Azienda purché non vi sia uno scambio di nomine tra le due Aziende.

Ai componenti dell'O.d.V. è riconosciuto un compenso per lo svolgimento dell'incarico, così come enunciato dalla D.G.R. n. 1596 del 20 aprile 2011.

I Componenti vengono nominati con deliberazione del Direttore Generale, restano in carica tre anni e sono rinnovabili. L'Azienda non può revocare i singoli componenti se non per giustificati motivi afferenti all'inefficienza o non operatività dell'O.d.V., previa contestazione delle ragioni che motivano la revoca. Costituisce motivo di decadenza dallo stesso O.d.V. l'assenza del componente per tre sedute consecutive.

E' fatto obbligo al Presidente dell'Organismo di Vigilanza di comunicare tempestivamente al Direttore Generale il verificarsi di una delle ipotesi dalla quale derivi la necessità di sostituire uno o più membri dell'Organismo.

L'Azienda Ospedaliera assicura all'O.d.V. un idoneo supporto di segreteria, i mezzi tecnici necessari nonché l'uso, non necessariamente esclusivo, di idonei locali per le riunioni nonché per ogni altra attività ritenuta necessaria, in modo da garantire l'assoluta riservatezza dei lavori.

ARTICOLO 23 FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere le seguenti funzioni:

- vigilare sull'osservanza in ambito aziendale del Codice Etico Comportamentale e verificare la concreta capacità delle norme sostanziali e procedurali introdotte dallo stesso di prevenire la commissione degli illeciti amministrativi e contabili, nonché dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001, dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i.;
- verificare la coerenza ed adeguatezza del Codice Etico Comportamentale, con particolare riferimento al modello organizzativo definito nel Piano Organizzativo Aziendale (P.O.A.);
- proporre l'aggiornamento del Codice Etico Comportamentale, nonché della regolamentazione strumentale all'applicazione dello stesso, in particolare qualora mutino le condizioni Aziendali e/o legislative che li hanno determinati e in occasione di mutamento dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Azienda;
- relazionare periodicamente al Direttore Generale e al Collegio Sindacale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, sottolineando le criticità riscontrate;
- collaborare con l'A.O. nell'organizzare ed attuare le iniziative volte a favorire la conoscenza dei principi sanciti nel Codice Etico-Comportamentale;
- raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Codice Etico Comportamentale;
- segnalare tempestivamente al Destinatario preposto al procedimento disciplinare e al Direttore Generale qualsiasi violazione del Codice Etico-Comportamentale che sia stata previamente accertata;
- trasmettere tempestivamente al Direttore Generale e al Collegio Sindacale ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'O.d.V.

Ai fini degli adempimenti sopra indicati, all'O.d.V. sono attribuiti specificamente le seguenti prerogative:

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'O.d.V. ai sensi del presente Regolamento e del Codice Etico;
- condurre indagini interne all'Azienda dirette alla verifica dell'attinenza di eventuali violazioni, segnalate all'O.d.V. o dallo stesso direttamente apprese, al Codice Etico ed agli atti ad esso connessi o consequenziali;
- disporre, quanto ritenuto opportuno, che i Destinatari forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle diverse attività aziendali rilevanti per la verifica dell'effettiva osservanza del Codice Etico.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo può delegare uno o più specifici adempimenti a suoi singoli Componenti. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'O.d.V. a singoli suoi membri, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'O.d.V. stesso.

ARTICOLO 24

CONVOCAZIONI, VOTAZIONI E DELIBERAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'O.d.V. si riunisce su convocazione presidenziale nonché ogni volta ne facciano richiesta due membri ed è dotato di apposito regolamento procedurale ed organizzativo, cui si rinvia.

E' fatto comunque obbligo, a garanzia di regolarità e continuità di azione, di prevedere nell'anno solare un numero di riunioni non inferiore a 4, anche nell'ottica di espletamento delle funzioni previste ed inserite all'interno del Piano di Attività.

Le riunioni dell'O.d.V. sono valide con la presenza della maggioranza dei suoi membri e sono presiedute dal Presidente, o dal membro più anziano d'età in caso di assenza dello stesso.

Il Direttore Generale, nella delibera di costituzione dell'O.d.V., nomina anche il segretario, individuato fra i funzionari dell'azienda, preposto alla redazione del verbale che dovrà essere redatto alla fine di ogni seduta e tempestivamente trasmesso, in via riservata, al Direttore Generale.

Ciascun membro dell'O.d.V. ha diritto ad un voto. Le deliberazioni dell'O.d.V. sono validamente adottate a maggioranza dei presenti. In caso di parità di voti, prevale il voto del Presidente della seduta.

I Componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Direttore Generale.

I membri dell'O.d.V. assicurano la riservatezza delle informazioni in loro possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Codice Etico Comportamentale e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli legittimi, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'O.d.V. , salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione. In ogni caso, tutte le informazioni in possesso dei membri dell'O.d.V. vengono trattate in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il D.Lgs. n. 196/2003 (c.d. Testo Unico sulla *Privacy*).

E' stata istituita una casella di posta elettronica il cui accesso è riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed al suo segretario per garantire la segretezza delle informazioni/segnalazioni sulla violazione del Codice Etico Comportamentale. L'O.d.V. assicura la riservatezza delle sue fonti di informazione ma non prende in considerazione lettere o segnalazioni anonime.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di componente.

ARTICOLO 25 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE DA PARTE DEI DIPENDENTI

Come già evidenziato, la violazione degli obblighi previsti dal presente Codice Etico-Comportamentale integra comportamento contrario ai doveri d'ufficio.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza accerti una violazione del Codice che possa configurarsi come ipotesi di reato non ancora giunto a consumazione, ne dà immediata notizia alla Direzione Strategica, affinché questa impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'Organismo di Vigilanza deve segnalare tutti i comportamenti che possono configurare ipotesi di reato alla Direzione Strategica, che dovrà attivarsi in funzione della tipologia di reato secondo la normativa vigente.

Qualora si rilevino violazioni al Codice Etico-Comportamentale non configurabili come ipotesi di reato, l'O.d.V. li segnala alla Direzione Strategica, che dopo gli opportuni accertamenti, se necessario, assume le determinazioni demandando l'applicazione di eventuali provvedimenti disciplinari. In ordine all'assunzione di sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti dell'A.O., anche rilevati da soggetti diversi dall'O.d.V., si richiamano le previsioni di cui al Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Pavia, con particolare riguardo alla Parte III.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi comportamenti che possono configurare ipotesi di reato o violazioni del Codice etico Comportamentale in capo alla Direzione Strategica, le segnalazioni verranno comunicate al Collegio Sindacale.

Restano ferme le ulteriori previsioni di legge e regolamentari, alle quali si fa espresso rinvio, per i casi in cui violazioni del Codice Etico-Comportamentale vengano rilevate dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

ARTICOLO 26

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE DA PARTE DI TERZI

Come previsto dall'art. 2 del Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'A.O. della Provincia di Pavia e dall'art. 10 del presente Codice, questo Ente si impegna ad obbligare i terzi all'osservanza dei menzionati atti e, a tal fine, l'A.O. si impegna ad inserire, nei contratti da stipulare con i terzi, previsioni *ad hoc* e/o clausole risolutive espresse e/o decadenziali per i casi di inosservanza al Codice.

Ove la violazione del Terzo venga rilevata dall'O.d.V., esso provvederà ad acquisire ogni informazione ritenuta necessaria dall'A.O. e dallo stesso Terzo, al fine di verificare l'effettività della segnalazione, tenendo altresì in doverosa considerazione le eventuali mancate risposte del Terzo.

Nel caso in cui l'O.d.V. accerti la violazione da parte del Terzo, ne darà immediata comunicazione al Direttore Generale dell'Azienda, affinché assuma le determinazioni previste dalle previsioni di legge, dei regolamenti aziendali e/o contrattuali.