

Ulteriore controllo che l'Azienda ULSS 9 Scaligera ha ritenuto di pubblicare a fini di trasparenza e non riconducibili a nessuna delle sotto-sezioni stabilite dalla [Tabella 1 del d.lgs. n. 33/2013](#).

MONITORAGGIO APPLICAZIONE CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO

All'interno dell'Ente unitamente ai Dirigenti un ruolo preponderante per la vigilanza e l'attuazione del Codice di Comportamento spetta all'RPCT. Tale potere gli deriva dall'art. 1 commi 10 e 14 della Legge n. 190/2012, dall'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013, laddove parla di Uffici di controllo interno, e dalla disciplina contenuta nel Piano anticorruzione. Alla stessa maniera è il paragrafo 16 della Delibera ANAC n. 177/2020 a prevedere attività di vigilanza interna da parte dell'RPCT nella verifica ed attuazione del Piano e quindi delle sue misure, tra le quali rientra il Codice di comportamento.

I dipendenti dell'Azienda conformano i propri comportamenti alle previsioni di cui al d.p.r. 16.4.2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165", e del Codice Etico e di Comportamento aziendale, recepito con deliberazione n. 647 del 11/10/2018, nonché alle prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di conformare il proprio operato ai contenuti del Piano, troveranno applicazione le disposizioni vigenti in materia di responsabilità civile, amministrativa-contabile, penale, disciplinare e dirigenziale.

Per consentire l'obbligatoria vigilanza da parte del Dirigente dell'Unità Operativa, e quindi poi dell'RPCT, e per mettere al riparo l'Ente dalle attività di controllo che verranno espletate dall'ANAC che potrebbero terminare in provvedimenti d'ordine o in procedimenti sanzionatori, partendo dai principi generali, occorre estendere l'attività di monitoraggio al comportamento tenuto dal dipendente sul luogo di lavoro e nel rapporto con i colleghi, alla disponibilità con l'utenza esterna, al rispetto dei parametri relativi al conflitto di interessi e alle modalità di segnalazione.

E' auspicabile che vengano rafforzate le competenze in materia quali, ad esempio, l'adeguata articolazione del lavoro delle Unità Operative, incentivata attraverso specifiche riunioni e la conoscenza del Codice etico e di comportamento.

L'Azienda ULSS n. 9 ha favorito la formazione dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza per ridurre allo stretto necessario la segnalazione all'UPD delle violazioni del codice, per le quali sono previste sanzioni più severe.

E' infine interesse dell'Azienda scongiurare comportamenti che portino all'obbligo di provvedere ad una comunicazione dell'illecito all'autorità giudiziaria penale o alla Corte dei conti, avendo cura di tenere in debita considerazione, all'atto della valutazione dei dipendenti assegnati, delle violazioni del Codice interno all'Ente